

**HUBUNGAN PERSEPSI BEBAN KERJA DENGAN  
KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN PT. KUSUMA  
SATRIA AGROBIO TANI PERKASA BATU**

**SKRIPSI**



**Oleh:**

**Wiendy Tri Andriani**  
201310230311213

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG  
2017**

**HUBUNGAN PERSEPSI BEBAN KERJA DENGAN  
KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN PT. KUSUMA  
SATRIA AGROBIO TANI PERKASA BATU**

**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada Universitas Muhammadiyah Malang sebagai  
salah satu persyaratan untuk Memperoleh Gelar Sarjana  
Psikologi**

**Oleh:**

**Wiendy Tri Andriani**

**201310230311213**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG  
2017**

# SKRIPSI

Dipersiapkan dan disusun oleh:

**Wiendy Tri Andriani**  
**Nim : 201310230311213**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
Pada tanggal, 28 Juli 2017  
dan dinyatakan memenuhi syarat sebagai kelengkapan  
memperoleh gelar Sarjana (S1) Psikologi  
Universitas Muhammadiyah Malang

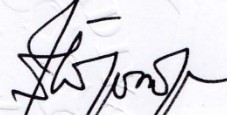
## SUSUNAN DEWAN PENGUJI :

Ketua/Pembimbing I,



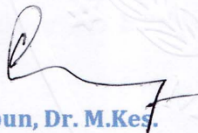
**Zakarija Achmat, S.Psi., M.Si**

Sekretaris/Pembimbing II,



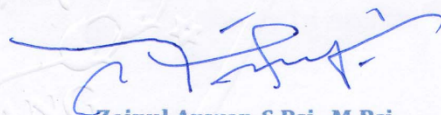
**Istiqomah, S.Psi., M.Si**

Anggota I



**Latipun, Dr. M.Kes.**

Anggota II



**Zainul Anwar, S.Psi., M.Psi**



Mengesahkan

di Malang,

**W. Istiqomah, M.Si.**

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Wiendy Tri Andriani  
NIM : 201310230311213  
Fakultas : Psikologi  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Malang

Menyatakan bahwa skripsi /karya ilmiah yang berjudul :  
Hubungan Persepsi Beban Kerja Dengan Komitmen Organisasi Karyawan PT.  
Kusuma Satria Agrobio Tani Perkasa Batu

1. Adalah bukan karya orang lain baik sebagian maupun keseluruhan kecuali dalam bentuk kutipan yang digunakan dalam naskah ini dan telah disebutkan sumbernya.
2. Hasil tulisan karya ilmiah/skripsi dari penelitian yang saya lakukan merupakan hak bebas royalti non eksklusif, apabila digunakan sebagai sumber pustaka.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia mendapat sanksi sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

Mengetahui,  
Pembantu Dekan I



Yudi Suharsono, S.Psi., M.Si

Malang, 8 Juli 2017  
Yang menyatakan,



Wiendy Tri Andriani

## KATA PENGANTAR

**Bismillahirrahmanirrohim**  
**Assalamu'alaikum Wr. Wb.**

Puji syukur kehadiran Allah atas segala rahmat dan karuniaNya sampai saat ini penulis dapat tetap menghirup udara segar yang penuh dengan nikmatNya. Oleh karena-Nya pula penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Hubungan Persepsi Beban Kerja dengan Komitmen Organisasi Karyawan PT. Kusuma Satria Agrobio Tani Perkasa Batu”.

Dalam proses penulisan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan *support*, bimbingan serta bantuan yang bermanfaat dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Dr. Iswinarti, M.Si, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Zakarija Achmat, S.Psi. M.Si dan Istiqomah, S.Psi. M.Si selaku pembimbing I sekaligus dosen wali dan pembimbing II yang telah membimbing hingga penulis telah selesai mengerjakan tugas akhir ini dengan baik. Terimakasih atas ilmunya selama pada masa perkuliahan hingga sampai saat ini.
3. Kepada yang tercinta dan tersayang Ibu Nanik Winarsih dan Bapak Purwoto, doa ibuk kale bapak sampun dikabulaken gusti Allah. Wiendy sampun lulus sesuai keinginanipun ibuk bapak. Matur suwun sanget buk, pak.
4. Terimakasih kepada Bapak Nungki Setyo Pambudiselaku Manager Divisi Personalia PT. Kusuma Satria Agrobio Tani Perkasa BatudanBapak Yohanes Manager Divisi Tradingyang sudah membantu dan selalu memberi masukan selama pengambilan data.

Akhirnya penulis berdo'a semoga Allah Subhanahu wa Ta'ala memberikan limpahan rahmat dan balasan yang setimpal atas peranan yang telah diberikan kepada penulis. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, berkenan dengan itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan, semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak, Amin.

**Billahittaufiq Walhidayah**  
**Wassalamu'alaikum Wr. Wb.**

Malang, 8 Juli 2017  
Penulis,

Wiendy Tri Andriani

## DAFTAR ISI

Lembar Pengesahan .....	i
Surat Pernyataan.....	ii
Kata Pengantar .....	iii
Daftar isi .....	iv
Daftar tabel .....	v
Daftar lampiran .....	vi
Identitas .....	1
Intisari .....	1
Kata Kunci / <i>Keywords</i> .....	1
Pendahuluan .....	2
Landasan Teori .....	6
Metode Penelitian .....	13
Hasil Penelitian .....	15
Diskusi.....	19
Simpulan dan Implikasi .....	22
Daftar Pustaka .....	23

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Indek Validitas Skala Penelitian .....	14
Tabel 2.	Indek Reliabilitas Skala Penelitian .....	14
Tabel 3.	Deskripsi Subjek Penelitian .....	15
Tabel 4.	Deskripsi Subjek Berdasarkan Data Demografis .....	16
Tabel 5.	Frekuensi subjek berdasarkan kategori jenis kelamin, kelompok usia, lama bekerja dengan persepsi beban kerja.....	16
Tabel 6.	Frekuensi subjek berdasarkan kategori jenis kelamin, kelompok usia, lama bekerja dengan komitmen organisasi .....	17
Tabel 7.	Perhitungan T-Score Persepsi Beban Kerja.....	19
Tabel 8.	Perhitungan T-Score Komitmen Organisasi .....	19

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.	<i>Blue Print</i> skala ( <i>Try Out</i> ) .....	26
Lampiran 2.	Skala( <i>Try Out</i> ) .....	29
Lampiran 3.	Hasil Validitas dan Reliabilitas Skala ( <i>Try Out</i> ) .....	34
Lampiran 4.	Rangkuman Validitas dan Reliabilitas Skala ( <i>Try Out</i> ) .....	39
Lampiran 5.	<i>Blue Print</i> Skala ( <i>Try Out</i> ).....	42
Lampiran 6.	Instrumen Penelitian .....	45
Lampiran 7.	Data Kasar Persepsi Beban Kerja .....	50
Lampiran 8.	Data Kasar Komitmen Organisasi .....	53
Lampiran 9.	Hasil Analisa Data .....	56
Lampiran 10.	Hasil Perhitungan <i>T Score</i> .....	58



# **HUBUNGAN PERSEPSI BEBAN KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN PT. KUSUMA SATRIA AGROBIO TANI PERKASA BATU**

Wiendy Tri Andriani

Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang

*wiendyttria@gmail.com*

Keinginan karyawan untuk tetap bertahan atau tidak pada organisasinya di duga dapat dipengaruhi oleh persepsi beban kerja. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui apakah ada hubungan persepsi beban kerja dengan komitmen organisasi karyawan PT. Kusuma Satria Agrobio Tani Perkasa Batu. Teknik pengambilan sampel menggunakan *random sampling* dengan jumlah subjek sebanyak 140 karyawan. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis *product moment*. Alat ukur yang digunakan adalah skala persepsi beban kerja yang memiliki indeks validitas 0,180-0,504 dan reliabilitas sebesar 0,793 dengan skala komitmen organisasi indeks validitas 0,253-0,702 dan reliabilitas 0,905. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara persepsi beban kerja dengan komitmen organisasi ( $r = 0,632$  ;  $p = 0,000$  ( $p < 0,01$ ) dengan sumbangan efektif sebesar 39%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi beban kerja maka semakin tinggi komitmen organisasi karyawan.

Kata kunci : Persepsi beban kerja, komitmen organisasi.

*The employee's desire to remain or not on their organization is suspected to be influenced by the the workload perception. The purpose of this study is to know whether there is a relationship between workload perceptions and the organizational commitment of employee of PT. Kusuma Satria Agrobio Tani Perkasa Batu. Random sampling with 140 employees as subjects is used as sampling technique. Product moment analysis technique is used as data analysis technique. The tool for this study is a scale of workload perception which has an index validity 0,180-0,504 and realibility as much as 0,793 with the scale of organizational commitment indexes validity 0,253-0,702 and realibility 0,905. Result of this study shows that there is positive relationship significantly between workload perception and organizational commitment ( $r=0,632$ ;  $p=0,000$  ( $p < 0,01$ )) with effective influence was 39%. This shows that the higher the perception of workload the higher the commitment of the employee organization.*

*Keywords: Workload perception, organizational commitment.*

Kota Batu yang merupakan salah satu daerah yang memiliki potensi pariwisata yang cukup menarik minat berkunjung para wisatawan, baik wisatawan dalam negeri maupun luar negeri, hal ini dikarenakan kota Batu memiliki potensi objek dan daya tarik wisata yang cukup kuat sehingga banyak wisatawan yang berbondong-bondong datang ke tempat ini. PT. Kusuma Satria Agrobio Tani Perkasa Batu adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang pariwisata dan pertanian. PT. Kusuma Satria Agrobio Tani Perkasa Batu dapat menciptakan dan memperluas lapangan usaha, meningkatkan pendapatan masyarakat dan pemerintah khususnya kota Batu. Sumber daya manusia yang ada juga perlu dikelola dan dibina agar mereka dapat melaksanakan pekerjaannya sehingga mampu berkontribusi untuk kinerja dan kemajuan perusahaan tersebut. Setiap perusahaan mengharapkan karyawan memiliki komitmen organisasi sehingga tujuan, visi dan misi perusahaan dapat tercapai. Setiap karyawan memiliki persepsi yang berbeda-beda terhadap tugas yang diberikan oleh atasannya apakah ia dapat menyelesaikan tugas tersebut atau tidak, apakah tugas itu terlalu berat atau tidak. Persepsi terhadap beban kerja berkaitan dengan pekerjaan yang harus diselesaikan secara tepat waktu apakah selesai atau tidak terhadap pekerjaannya, sehingga munculnya komitmen organisasi individu dimana pekerjaan merupakan salah satu faktor komitmen organisasi. Beberapa faktor komitmen organisasi menurut Luthans (2006), karakter pribadi (*personality character*), atribut peran dan pekerjaan (*role and work attributes*), pengalaman kerja (*work experience*), karakteristik struktural (*structural characteristic*).

Faktor karakter pribadi (*personality character*) meliputi usia dan masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, dan kepribadian. Keseluruhan faktor ini akan membentuk komitmen awal pada diri individu karena faktor ini yang ada di dalam diri mereka. Usia seseorang akan mempengaruhi tingkat komitmennya pada organisasinya. Seseorang tergolong tenaga kerja jika ia telah memasuki usia kerja. Batas usia kerja yang berlaku di Indonesia adalah berumur 15 tahun – 64 tahun. Menurut pengertian ini, setiap orang yang mampu bekerja disebut sebagai tenaga kerja. Masa kerja disini berarti memiliki arti berapa lama seseorang itu bekerja pada suatu organisasi. Terdapat masa kerja yang pendek dan masa kerja yang panjang. perhitungan masa kerja adalah dihitung sejak adanya hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha atau sejak pekerja pertama kali mulai bekerja di perusahaan tertentu dengan berdasarkan pada perjanjian kinerja terlebih dahulu. Faktor karakter pribadi selanjutnya yaitu tingkat pendidikan yang berarti tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan, tujuan yang akan dicapai dan kemauan yang dikembangkan. Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap perubahan sikap dan perilaku individu. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan memudahkan seseorang untuk menyerap informasi dan kemudian menerapkannya dalam perilaku dan gaya hidup sehari-hari. Jenis kelamin juga dapat mempengaruhi komitmennya terhadap organisasi. Kepribadian seseorang dapat dikatakan berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya karena memiliki karakter masing-masing. Kepribadian paling sering dideskripsikan dalam istilah sifat yang bisa diukur yang ditunjukkan oleh seseorang seperti bagaimana cara individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu yang lain.

Atribut peran dan pekerjaan (*role and work attributes*) meliputi tantangan pekerjaan, lingkup jabatan, pengorbanan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, ambiguitas peran, dan konflik peran. Tantangan pekerjaan dapat digambarkan sebagai sejauh mana individu itu dapat tertarik atau tidak terhadap pekerjaan yang baru dan berlebihan. Tantangan pekerjaan adalah karakteristik kuat yang terkait erat dengan pengembangan karir karyawan, kepuasan kerja yang bersifat intrinsik dan komitmen organisasi. Sebuah organisasi harus menyadari bahwa karyawan dengan pekerjaan menantang pada tahap awal karir dapat menjadi penting untuk mencapai keberhasilan kariernya kelak. Tingkat kesulitan dalam pekerjaan juga tergantung dengan persepsi seseorang terhadap apa yang dilihatnya. Tingkat kesulitan bagi masing-masing orang akan berbeda-beda sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan yang dimilikinya untuk dapat menyelesaikan pekerjaan. Seseorang tidak merasa sulit dalam mengerjakan pekerjaannya karena ia merasa mampu menyelesaikannya dengan baik dan benar, namun apabila seseorang merasa sulit untuk menyelesaikan pekerjaan maka ia kurang mampu dalam bekerja. Terdapat pula tingkat kesulitan pekerjaan secara fisik, misalnya seseorang kurang merasa mampu untuk melakukan gerakan memotong, mengangkat, mendorong dan lainnya yang berhubungan dengan kekuatan karena terbatasnya kekuatan untuk melakukan secara baik dan benar. Hal itu berhubungan dengan bagaimana persepsinya terhadap beban kerja.

Lingkup jabatan yaitu suatu batasan yang memudahkan dilaksanakannya pekerjaan agar lebih efektif dan efisien terhadap jabatan yang didudukinya sekarang. Pengorbanan untuk sebuah organisasi juga sangat berperan penting karena akan mendapatkan hasil kerja yang maksimal. Seseorang yang berkorban untuk organisasi cukup banyak maka akan dapat tercapai harapan perusahaan. Seperti berkorban waktu untuk dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu yang menjadi tanggung jawabnya.

Ambiguitas peran juga menjadi faktor komitmen karyawan karena jelas atau tidaknya suatu pekerjaan. Kedudukan atau status seseorang dalam sebuah jabatan untuk dapat melaksanakan suatu tugas dan tanggung jawabnya terhadap perusahaan. Peran seseorang dalam perusahaan akan menjadi bagian terpenting karena dirinya merasa menjadi bagian dari perusahaan. Namun konflik peran juga sering terjadi karena terjadinya perselisihan dalam diri sendiri ketika sedang menjalankan peran-peran tertentu. Konflik peran dapat membuat individu tidak dapat mengambil keputusan mana yang lebih baik di antara peran-peran yang dilakukannya, sehingga akan mempengaruhi tingkat komitmen karyawan pada organisasi.

Pengalaman kerja (*work experience*) meliputi pekerjaan, pengawasan, kelompok kerja, dan kepuasan kerja. Pengalaman kerja menjadi faktor terpenting dalam komitmen karena seseorang pernah menjadi bagian dari organisasi sehingga ia tahu bagaimana sistem organisasi itu bekerja. Pengalaman kerja merupakan proses seseorang untuk membentuk pengetahuan dan keterampilan dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang telah diberikan dan menjadi tanggung jawabnya. Seseorang yang melakukan suatu pekerjaan juga memerlukan pengawasan dari atasan karena perlu bimbingan dan perlu di kontrol apakah

pekerjaan itu benar atau salah. Rekan kerja juga dapat mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi karena mereka mempunyai tujuan yang sama, kebutuhan yang sama dan kepentingan yang sama sehingga mereka saling bekerjasama untuk dapat mencapai visi dan misi perusahaan. Jika seseorang tidak nyaman dengan teman kerjanya maka akan mempengaruhi keinginan karyawan untuk tidak bertahan pada organisasinya, begitu juga sebaliknya. Kepuasan dalam bekerja akan dapat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan karena seseorang merasa puas terhadap pekerjaan maka ia akan muncul keinginan untuk tetap bertahan pada organisasinya.

Karakteristik struktural (*structural characteristic*) meliputi besar atau kecilnya organisasi, kehadiran serikat kerja, tingkat kontrol, bentuk organisasi (sentralisasi atau desentralisasi), dan kebijakan pimpinan organisasi. Besar kecilnya suatu organisasi dapat mempengaruhi keyakinan seseorang untuk dapat bertahan atau tidak. Organisasi yang besar maka karyawan akan semakin bangga bekerja di perusahaan tersebut, namun begitu juga sebaliknya. Setiap organisasi pastilah memiliki seorang pemimpin yang mempunyai kebijakan masing-masing. Faktor karakteristik struktural ini akan mempengaruhi keinginan karyawan untuk tetap bertahan pada organisasinya.

Menurut penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Azeem (2010), yang mengatakan “*Organizational commitment can be defined as an employee’s level of identification and involvement in the organization*” yang berarti adalah komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai identifikasi tingkat karyawan dan keterlibatan dalam organisasinya. Penelitian yang dilakukan oleh Faloye (2014), mengatakan bahwa “*organisations should look beyond forces in their internal environment, when considering reduction in employees turnover intentions and the actual employee’s turnover*” yang berarti organisasi harus melihat kekuatan karyawan yang lebih dalam lingkungan internal mereka, ketika mempertimbangkan pengurangan keinginan berpindah karyawan dan omset karyawan yang sebenarnya.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Kusuma Satria Agrobio Tani Perkasa Batuberdasarkan observasi dan wawancara pada bulan Januari hingga Februari 2017 kepada beberapa karyawan yang diperoleh informasi bahwa bagaimana cara pandangan karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Beberapa karyawan yang mengatakan bahwatugas yang menjadi tanggungjawabnya tidak dapat terselesaikan secara maksimal dan tepat waktu karena terlalu banyaknya tugas yang berlebihan, tidak tertulis secara akurat dan adanya rekan kerja yang kurang sesuai dengan nilai-nilai pribadi karyawan sehingga mengganggu kenyamanan dalam bekerja dan mengakibatkan kurang maksimalnya dalam bekerja. Terdapat juga karyawan yang mengatakan bahwa pekerjaan yang memang harus diselesaikan secara tepat waktu maka ia akan cenderung mengerahkan seluruh kemampuannya untuk dapat segera menyelesaikan pekerjaan karena ia tahu bahwa pekerjaannya adalah tanggungjawab pribadi, tujuan perusahaan dapat tercapai dan kinerja karyawan tersebut dapat dinilai baik oleh perusahaan.

Karyawan masih tetap berusaha menyelesaikan beban kerja yang menjadi tanggung jawabnya untuk dapat memenuhi komitmennya terhadap perusahaan. Tidak banyak karyawan yang ingin berpindah pekerjaan karena ingin mendapatkan kenyamanan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang keluar masuk perusahaan dikarenakan adanya jeda pada masing-masing karyawan. Yang dimaksudkan jeda ialah pemberhentian sementara karyawan selama satu bulan atau lebih, jika jeda telah selesai maka karyawan diperbolehkan atau ditarik lagi oleh perusahaan untuk bekerja dengan jabatan yang masih sama. Ada beberapa karyawan yang mengatakan tidak ingin dijeda karena selama dijeda maka ia tidak memiliki pekerjaan. Namun ada juga karyawan yang senang dijeda karena masih ada pekerjaan sampingan yang menunggunya.

Karyawan memilih untuk bertahan dalam organisasi karena beberapa hal yaitu adanya kesadaran bahwa tingkat pendidikan yang kurang tinggi merupakan salah satu alasan untuk bertahan, karena belum tentu memperoleh pekerjaan lain yang lebih baik dari sekarang dengan tingkat pendidikan yang dimilikinya. Karyawan juga takut dengan apa yang akan terjadi nantinya jika mereka meninggalkan pekerjaannya karena belum tentu memperoleh gaji yang lebih banyak dari sekarang dengan kemampuannya. Karyawan belum memiliki pilihan pekerjaan lain selain pekerjaannya sekarang. Karyawan yang memilih keluar dari organisasi khawatir jika nantinya akan merasa kurang nyaman dengan pimpinan, rekan kerja dan suasana kerja yang baru. Karyawan juga khawatir dengan peraturan baru yang kurang sesuai jika mereka berpindah ke pekerjaan lain.

Karyawan yang menganggap pekerjaannya monoton karena melakukan hal yang sama, sehingga persepsi mengenai beban kerja berbeda-beda tergantung masing-masing pandangan karyawan. Pentingnya komitmen organisasi dalam kaitannya dengan persepsi terhadap beban kerja, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris pengaruh persepsi beban kerja terhadap komitmen organisasi karyawan. Penelitian terhadap komitmen organisasi karyawan menjadi sangat penting untuk dilakukan dalam dunia pariwisata karena sesuai dengan perkembangan jaman yang semakin berkembang dan maju. Sehingga perusahaan akan dapat mencapai tujuan secara maksimal. Menurut Luthans (2006), mengatakan bahwa sudut pandang pada lingkungan baru yang mencakup pengurangan kerja, *telecommuting*, merger dan akuisi, dan globalisasi, komitmen organisasi muncul sebagai topik penting dalam studi dan perusahaan.

Terdapat fakta yang sejalan dengan penelitian ini, pada tahun 2015 sebuah aksi di Kotawaringin Timur, Kalimantan Tengah dimana pekerja berdemo meminta di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) dikarenakan pekerja keberatan atas kebijakan baru perusahaan tentang penambahan beban kerja (Jawa Pos, 2015). Hal ini menunjukkan kurang adanya tanggungjawab karyawan terhadap sejumlah tugasnya sebagai pekerja dan tidak diimbangi dengan usaha karyawan untuk bertahan dalam perusahaannya.

Menurut penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Omar (2015), *“some of the tasks given consist of very important and meaningful task however they are to be completed in a short period of time”* yang berarti beberapa tugas yang diberikan

terdiri dari tugas yang sangat penting dan bermakna namun mereka akan menyelesaikannya dalam waktu singkat. Sependapat dengan peneliti sebelumnya Murni (2012), mengatakan bahwa beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja. Pendapat dari Gabriela dkk (2015), "*Workload refers to the intensity of job assignments*" yang berarti Beban kerja mengacu pada intensitas pekerjaan.

Berdasarkan pemaparan diatas penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan persepsi terhadap beban kerja dengan komitmen organisasi karyawan PT. Kusuma Satria Agrobio Tani Perkasa Batu, dengan beberapa manfaat seperti manfaat teoritis yaitu memberi sumbangan terhadap perkembangan dan pendalaman studi ilmu psikologi industri dan organisasi, khususnya mengenai pengaruh persepsi terhadap beban kerja dengan komitmen organisasi karyawan. Manfaat praktis yaitu agar karyawan mengetahui bagaimana cara menghadapi beban kerja yang dialami dan memiliki komitmen organisasi yang tinggi.

### ***Pengertian Persepsi Beban Kerja***

Menurut Simamora (2000), persepsi merupakan suatu proses, dengan mana seorang menyeleksi, mengorganisasikan dan menginterpretasi stimuli kedalam gambaran dunia yang berarti menyeluruh. Yang berarti sudut pandang seseorang terhadap sesuatu yang tertangkap oleh panca indera secara keseluruhan. Sunaryo (2002), mengatakan bahwa persepsi adalah proses akhir dari pengamatan yang diawali oleh proses pengindraan, yaitu proses di terimanya stimulus oleh alat indra, kemudian individu ada perhatian, lalu diteruskan ke otak, dan kemudian baru individu menyadari dengan sesuatu yang dinamakan persepsi. Dengan persepsi individu menyadari dapat mengerti dengan keadaan lingkungan yang ada di sekitarnya maupun tentang hal yang ada dalam diri individu yang bersangkutan.

Menurut Rangkuti (2009), persepsi adalah proses yang digunakan oleh seorang individu untuk memilih, mengorganisasi, dan menginterpretasi masukan-masukan informasi guna menciptakan gambaran dunia yang memiliki arti. Sedangkan menurut Gunawan dan Setyono (2006), mengatakan bahwa persepsi adalah apa yang "kita" lihat dengan mata pikiran kita. Persepsi kita dibatasi oleh pengalaman, pengetahuan dan imajinasi yang kita miliki. Pengembangan persepsi merupakan kunci untuk mampu berpikir yang lebih baik. Darwis (2006), berpendapat bahwa persepsi adalah tindak lanjut dari sensasi. Tidak ada persepsi tanpa sensasi, karena persepsi sebenarnya adalah pemberian makna pada stimulus yang ditangkap oleh alat-alat indera. Persepsi menurut Sunarto (2003), didefinisikan sebagai suatu proses dengan mana individu-individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera agar memberi makna kepada lingkungan, apa yang dipersepsikan seseorang dapat berbeda dari kenyataan yang obyektif.

Dari beberapa pendapat di atas, sehingga dapat di simpulkan bahwa persepsi adalah bagaimana cara pandang seseorang terhadap apa yang dilihatnya dan dirasakannya, cara pandang yang bersifat positif ataupun negatif terhadap sesuatu berdasarkan pengalaman dan bersifat individual.

Faktor yang mempengaruhi persepsi menurut Sunarto (2003):

- a. Pelaku persepsi  
Bila seseorang individu memandang pada suatu obyek dan mencoba menafsirkan apa yang dilihatnya, penafsiran itu sangat dipengaruhi pribadi dari perilaku persepsi individu. Karakteristik pribadi yang lebih relevan yang mempengaruhi persepsi adalah sikap, motif, kepentingan atau minat, pengalaman masa lalu dan pengharapan.
- b. Target Obyek  
Karakteristik-karakteristik dari target yang akan diamati dapat mempengaruhi apa yang dipersepsikan. Makin besar kemiripan itu, makin besar kemungkinan kita akan cenderung mempersepsikan mereka sebagai suatu kelompok bersama.
- c. Situasi  
Waktu adalah di mana obyek atau peristiwa itu dapat mempengaruhi perhatian seperti juga lokasi, cahaya atau setiap jumlah faktor situasional.

Aspek-aspek persepsi menurut Walgito (dalam Triana dkk, 2015):

- a. Aspek kognisi yaitu berhubungan dengan pengenalan. Pandangan seseorang terhadap sesuatu berdasarkan keinginan dan pengharapan atau berdasarkan pengalaman yang pernah didengar atau dilihat dalam kehidupan sehari-hari.
- b. Aspek emosi yaitu berhubungan dengan perasaan. Seseorang mempersepsikan sesuatu kadang-kadang dilandasi oleh keadaan emosinya yang terbentuk karena adanya pendidikan moral dan etika yang diperoleh.
- c. Aspek konasi yaitu berhubungan dengan motif pandangan seseorang terhadap sesuatu dalam hubungan dengan motif atau tujuan timbulnya suatu perilaku yang terjadi di sekitarnya

Beban kerja dapat diartikan sebagai suatu hal yang menekan bagi kehidupan seseorang. Beban kerja menurut pendapat Dhania (dalam Triana dkk, 2015) beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan proses mental atau kemampuan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik maupun psikis. Beban kerja menurut Chaterina (2012), didefinisikan sebagai salah satu faktor sebagai tingkat keberhasilan suatu bisnis atau organisasi tingkat beban kerja yang tinggi akan mempengaruhi seberapa baik kinerja karyawan dalam suatu organisasi dalam upaya mencapai tujuan dari suatu organisasi. Beban kerja menurut Mutia (2014), adalah aktivitas manusia dapat digolongkan menjadi kerja fisik (otot) dan kerja mental (otak). Meskipun tidak dapat dipisahkan, namun masih dapat dibedakan pekerjaan dengan dominasi fisik dan pekerjaan dengan dominasi aktivitas mental. Hal ini sejalan dengan pendapat Triana dkk (2015), yaitu merupakan sekumpulan tugas atau pekerjaan yang di tanggung oleh karyawan atau tenaga kerja yang harus di selesaikan pada rentang atau batas waktu tertentu.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah suatu tugas dalam sebuah organisasi yang harus diselesaikan oleh pemegang jabatan yang membutuhkan aktifitas mental dan aktifitas fisik dan diselesaikan dengan waktu yang telah ditentukan.

Faktor-faktor Beban Kerja menurut Manuaba (dalam Chaterina, 2012) adalah:

- a. Faktor eksternal yaitu beban kerja yang berasal dari luar pekerjaan itu sendiri seperti tugas yang dilakukan secara fisik, fasilitas kerja, tata ruang kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan dan tanggung jawab pekerjaan. Organisasi waktu bekerja seperti lamanya waktu bekerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
- b. Faktor internal yaitu beban kerja yang berasal dari dalam individu tersebut itu sendiri seperti faktor somatis (jenis kelamin, umur, kondisi tubuh, ukuran tubuh, status dan gizi). Faktor psikis (kepercayaan diri, motivasi, persepsi, keinginan, dan kepuasan).

Aspek beban kerja menurut Mutia (2014), ada tiga yaitu :

1. Fisik, aspek fisik meliputi perhitungan beban kerja berdasarkan kriteria-kriteria fisik manusia.
2. Mental, aspek mental merupakan perhitungan beban kerja dengan mempertimbangkan aspek mental (psikologis).
3. Penggunaan waktu, sedangkan pemanfaatan waktu lebih mempertimbangkan pada aspek penggunaan waktu untuk bekerja.

Triana dkk (2015) mengatakan bahwa persepsi beban kerja adalah bagaimana seorang individu menginterpretasikan tentang stimulus berupa tugas atau pekerjaan yang diterima. Tugas-tugas tersebut berkaitan dengan persyaratan suatu jabatan atau posisi yang diduduki. Individu yang memiliki persepsi positif terhadap pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya maka ia akan menganggap beban pekerjaannya itu sebagai tantangan dan menjadikan dirinya lebih baik lagi untuk perusahaan dan jabatan yang di tempatinya, cepat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan *deadline* yang telah direncanakan. Namun sebaliknya, jika individu memiliki persepsi negatif terhadap pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya maka ia cenderung berpikir tidak dapat menyelesaikan tugasnya tersebut dengan tepat waktu dan menjadi tekanan dalam dirinya sehingga berdampak pada kinerjanya dan perusahaan.

Reza (2016) mengatakan bahwa persepsi terhadap beban kerja adalah proses pengorganisasian atau penginterpretasian terhadap sejumlah kegiatan yang membutuhkan proses mental atau kemampuan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik maupun psikis.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa persepsi terhadap beban kerja adalah bagaimana cara pandang atau bagaimana penilaian individu terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dan tugasnya apakah dapat menyelesaikannya dengan baik atau tidak.

Aspek-aspek persepsi beban kerja menurut Reza (2016):

1. Aspek kognisi yaitu penuhnya waktu kerja, tingginya usaha mental, tingginya stress.



2. Aspek afeksi yaitu penuhnya waktu kerja, tingginya usaha mental, tingginya stress.
3. Aspek kognisi yaitu penuhnya waktu kerja, tingginya usaha mental, tingginya stress.

Berdasarkan pemaparan diatas aspek-aspek persepsi maka akan dikaitkan dengan aspek-aspek beban kerja dan dapat disimpulkan aspek-aspek persepsi beban kerja sebagai berikut :

1. Aspek kognisi mencakup tentang bagaimana pandangan dan penilaian yang dimiliki oleh individu mengenai aktivitas mental, kekuatan fisik dan waktu.
2. Aspek afektif mencakup tentang perasaan dan kesan yang dimiliki oleh individu mengenai aktivitas mental, kekuatan fisik dan waktu.

### ***Komitmen Organisasi***

Komitmen organisasi menurut Duha (2014), kesadaran dari pada anggota organisasi untuk berperan aktif dan melibatkan diri dalam usaha-usaha mencapai tujuan organisasi. Atau dengan kata lain, seluruh anggota organisasi berkumpul dan membuat sekutu serta bersepakat untuk bersama-sama menghasilkan bersama satu keputusan bersama, yang nantinya akan dijadikan dasar untuk bisa menghasilkan sesuatu yang berguna bagi kepentingan organisasi. Menurut Muhyi dkk (2016), komitmen berarti kemauan dan penerimaan. Seorang individu mau bekerja keras untuk objek, sasaran-sasaran dan nilai-nilai tertentu, atau ia ingin menjadi anggota dalam sebuah sistem (aspek sosial). Komitmen menurut Suharyadi dkk (2007), kesepakatan mengenai sesuatu hal yang dibuat oleh seseorang, baik terhadap dirinya sendiri maupun orang lain.

Pendapat Adi dan Dick (2010) berpendapat bahwa komitmen organisasi adalah bentuk dari kesungguhan seseorang atau kelompok dalam mencapai tujuan. Komitmen organisasi menurut William (2010), mengatakan bahwa salah satu prinsip yang menantang untuk diterjemahkan kedalam pekerjaan seseorang. Joko Wahyono berpendapat bahwa komitmen organisasi adalah kesepakatan atau janji untuk melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan disertai dengan loyalitas berdasarkan kesamaan nilai visi pribadi dan visi organisasi.

Beberapa pendapat diatas sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi ialah hubungan antara individu dalam organisasi dengan organisasinya terhadap suatu pekerjaan dan dapat menyelesaikannya sehingga terbentuk tujuan perusahaan atau individu tersebut memutuskan untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi.

Komponen komitmen organisasi menurut Meyer dan Allen (dalam Luthans, 2006) ada tiga dimensi yaitu:

- a. Komitmen afektif adalah keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi.
- b. Komitmen kelanjutan adalah komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal yang mungkin karena kehilangan senioritas atas promosi atau benefit.

- c. Komitmen normatif adalah perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu, tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan.

Faktor-faktor komitmen organisasi menurut Luthans (2006):

- a. Karakter pribadi (*personality character*) karakter pribadi meliputi usia dan masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, dan kepribadian.
- b. Atribut peran dan pekerjaan (*role and work attributes*) atribut peran dan pekerjaan meliputi tantangan pekerjaan, lingkup jabatan, pengorbanan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, ambiguitas peran, dan konflik peran.
- c. Pengalaman kerja (*work experience*) pengalaman kerja meliputi pekerjaan, pengawasan, kelompok kerja, dan kepuasan kerja.
- d. Karakteristik struktural (*structural characteristic*) karakteristik struktural meliputi besar atau kecilnya organisasi, kehadiran serikat kerja, tingkat kontrol, bentuk organisasi (sentralisasi/desentralisasi), dan kebijakan pimpinan organisasi.

Aspek-aspek komitmen organisasi menurut Luthans (2006):

- a. Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu  
Individu mengerahkan seluruh kemampuan yang dimilikinya dengan nama organisasi dan bangga menjadi bagian dalam organisasi sehingga ia memilih untuk tetap bertahan dalam organisasi tersebut.
- b. Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi  
Individu tidak merasa terbebani dengan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dan selalu berusaha secara maksimal untuk dapat menyelesaikan pekerjaan secara baik dan benar.
- c. Keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi  
Menerima dan percaya bahwa kebijakan-kebijakan yang diberikan adalah untuk kebaikan individu untuk dapat tercapai tujuan organisasi.

### **Persepsi beban kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan**

Pada suatu perusahaan, karyawan dituntut untuk menghasilkan sesuatu yang menguntungkan bagi perusahaan dan dapat terpenuhinya tujuan dari perusahaan. Setiap karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar dan tepat waktu. Namun disisi lain, terkadang karyawan juga dituntut untuk menyelesaikan lebih dari satu tugas dalam waktu tertentu sehingga disebut beban kerja. Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli mengenai beban kerja, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah suatu tugas dalam sebuah organisasi yang harus diselesaikan oleh pemegang jabatan yang membutuhkan aktifitas mental dan aktifitas fisik dan diselesaikan dengan waktu yang telah ditentukan.

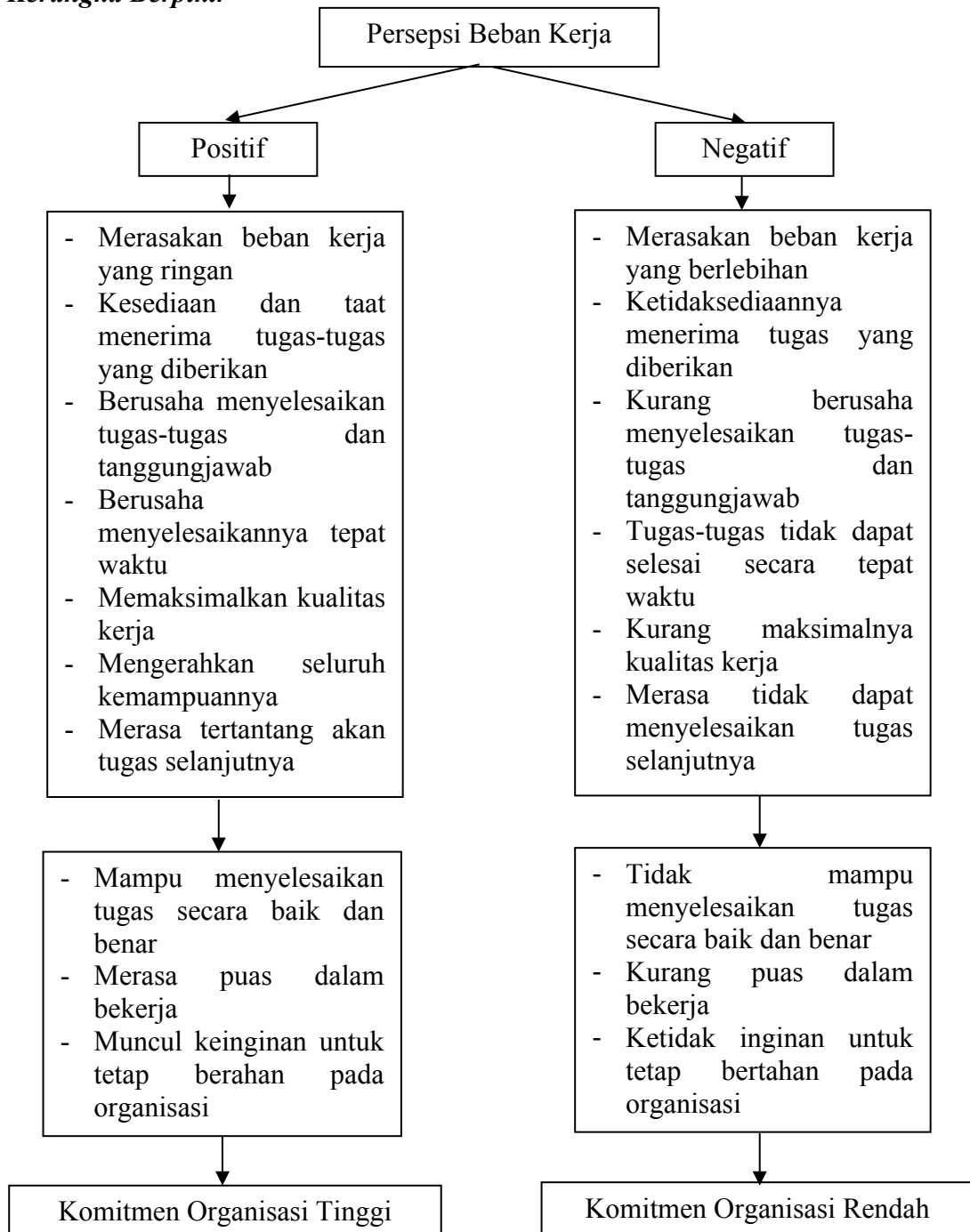
Robbins (dalam Reza, 2016) menyatakan bahwa positif negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi. Persepsi menurut Sunarto (2003), didefinisikan sebagai suatu proses dengan mana individu-individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera agar memberi makna kepada lingkungan, apa yang dipersepsikan seseorang dapat berbeda dari kenyataan yang obyektif.

Persepsi beban kerja merupakan penilaian dari dalam individu mengenai sejumlah tugas yang berkaitan dengan kekuatan mental seperti kemampuan untuk mengingat, konsentrasi, kemampuan untuk dapat memutuskan suatu kejadian yang berkaitan dengan pekerjaan dan kekuatan fisik untuk dapat mengangkut, mendorong, menggunting. Setiap karyawan memiliki beban kerja yang berbeda-beda sesuai dengan pemegang jabatan yang dimilikinya, hal ini berkaitan dengan perbedaan pengalaman dan kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Setiap karyawan memiliki perasaan yang berbeda-beda terhadap beban kerja yang dimilikinya. Pandangan dan perasaan tersebut dapat bersifat positif ataupun negatif tergantung dari individu yang menilai. Persepsi terhadap beban kerja berkaitan dengan pekerjaan yang harus diselesaikan secara tepat waktu apakah selesai atau tidak terhadap pekerjaannya, hal ini menyebabkan munculnya komitmen organisasi individu dimana pekerjaan merupakan salah satu faktor komitmen organisasi. Sehingga dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk bertahan dalam perusahaannya atau tidak. Setiap organisasi mengharapkan karyawannya memiliki komitmen agar tercapai segala tujuan dari perusahaannya secara bersama-sama sebab komitmen organisasi dapat mendorong kinerja karyawan. Harapan tersebut akan tercapai jika karyawan memiliki persepsi beban kerja yang positif, namun jika karyawan memiliki persepsi beban kerja yang negatif maka harapan tersebut akan sulit untuk tercapai.

Karyawan yang memiliki persepsi beban kerja bersifat positif maka ia memberikan yang terbaik terhadap pekerjaannya sehingga dapat menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawabnya secara maksimal dan tepat waktu yang telah direncanakan sebelumnya, sehingga ia akan merasa puas dengan pekerjaannya karena merasa mampu dan termotivasi untuk dapat menyelesaikan tugas berikutnya sehingga muncul keinginan karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasinya.

Namun sebaliknya, jika karyawan memiliki persepsi beban kerja yang bersifat negatif maka cenderung tidak dapat menyelesaikan pekerjaan secara maksimal. Ia kurang merasa puas terhadap pekerjaannya karena merasa kurang mampu dan kurang termotivasi untuk dapat menyelesaikan tugas selanjutnya dan akan memunculkan ketidak inginan karyawan untuk tetap bertahan pada organisasinya. Maka dari itu dampak positif maupun negatif dari persepsi beban kerja sangat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan.

***Kerangka Berpikir***

### ***Hipotesis***

Terdapat hubungan positif antara persepsi terhadap beban kerja dengan komitmen organisasi. Semakin positif persepsi terhadap beban kerja maka semakin tinggi komitmen organisasinya. Begitu juga sebaliknya, semakin negatif persepsi terhadap beban kerja maka semakin rendah komitmen organisasinya.

## **METODE PENELITIAN**

### **Rancangan Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian *ex-post facto* yaitu penelitian tentang variabel yang kejadiannya sudah terjadi sebelum penelitian dilaksanakan (Arikunto, 2010). Penelitian dilakukan dengan merunut ke belakang untuk mengetahui faktor-faktor yang menimbulkan kejadian tersebut tanpa memberikan perlakuan atau memanipulasi variabel yang diteliti. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif karena metode ini didasarkan pada informasi numerik atau kuantitas-kuantitas, dan biasanya di asosiasikan dengan analisis statistik (Stokes, 2003) dan penelitian ini merupakan penelitian *non-eksperimen* karena tidak dilakukan pengontrolan atau manipulasi variabel-variabel bebas oleh peneliti (Hermawan, 2005). Penelitian ini bersifat korelasional yaitu bertujuan untuk mendeskripsikan kekuatan dari hubungan antara dua atau lebih kejadian atau karakteristik (Santrock, 2003).

### **Subjek Penelitian**

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Kusuma Satria Agrobio Tani Perkasa Batudengan menggunakan metode *simple random sampling* yaitu pengambilan anggota sample dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata pada populasi tersebut dengan menggunakan teknik undian. Alasan menggunakan metode ini karena setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk menjadi anggota sample. Pengambilan sampel berdasarkan perhitungan dari tabel Isaac & Michael yang di dasarkan dengan standard error sebesar 5%, (Sugiyono, 2013), jumlah sampel yang di ambil pada penelitian ini adalah 140 dari jumlah populasi 240 karyawan PT. Kusuma Satria Agrobio Tani Perkasa Batu.

### **Variabel dan Instrumen Penelitian**

Variabel terikat pada penelitian ini adalah komitmen organisasi, yaitu sikap terhadap seberapa besar keinginan karyawan untuk tetap bertahan atau tidak terhadap perusahaan karena suatu pekerjaan yang diberikan dan menjadi tanggung jawabnya. Semakin tinggi skor pada skala komitmen organisasi, maka semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki subjek. Sebaliknya, semakin rendah skor pada skala komitmen organisasi, maka semakin rendah komitmen organisasi yang dimiliki subjek.

Variabel bebas pada penelitian ini adalah persepsi beban kerja, yaitu penilaian individu mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental dan aktivitas fisik. Semakin tinggi skor pada skala persepsi terhadap beban kerja, maka semakin negatif persepsi terhadap beban kerja yang dimiliki subjek. Sebaliknya, semakin rendah skor pada skala persepsi terhadap

beban kerja, maka semakin positif persepsi terhadap beban kerja yang dimiliki subjek.

Metode pengumpulan data penelitian ini adalah untuk mengukur variabel komitmen organisasi sebagai variabel terikat dan persepsi beban kerja sebagai variabel bebas. Skala ini merupakan skala likert yang terdiri dari 4 opsi jawaban SS (sangat sesuai), S (sesuai), TS (tidak sesuai) dan STS (sangat tidak sesuai). Isi pernyataan dalam skala terdiri dari pernyataan yang searah (mendukung) teori yang mendasari hal yang dipersoalkan *favorable statement* dengan skor SS=4, S=3, TS=2, dan STS=1 kemudian pernyataan yang tidak searah (tidak mendukung) teori yang mendasari hal yang dipersoalkan *unfavorable statement* dengan skor SS=1, S=2, TS=3, STS=4.

Penelitian ini menggunakan instrumen skala persepsi beban kerja sebagai variabel bebas yang dibuat sendiri oleh peneliti yang berjumlah 30 item, yang terdiri dari 2 aspek yaitu aspek kognisi dan aspek afektif. Instrumen skala komitmen organisasi di adaptasi dari peneliti sebelumnya Siti Imamatus Nafi'ah (2016) yang berjumlah 35 item dan terdiri dari 3 aspek yaitu aspek komitmen afektif, aspek komitmen berkelanjutan, dan aspek komitmen normativ.

Berdasarkan hasil *try out* yang dilakukan kepada 100 subjek, di dapatkan validitas dan reliabilitas dari kedua skala dengan menggunakan perhitungan *r tabel* yaitu 0,196. Berikut indeks validitas instrument penelitian :

**Tabel 1. Indeks Validitas Skala Penelitian**

Alat Ukur	Jumlah Item Diujikan	Jumlah Item Valid	Indeks Validitas
Persepsi Beban Kerja	30	24	0,180-0,504
Komitmen Organisasi	35	30	0,253-0,702

Korelasi *cronbach's alpha* merupakan teknik yang digunakan untuk melegitimasi suatu skala penelitian, besarnya koefisien realibilitas berkisar antara 0,00 hingga 1,00. Semakin kecil koefisien reliabilitas, yaitu semakin jauh dari angka 1, berarti semakin besar pengukuran eror yang terjadi (Bahri, 2015). Hasil uji reliabilitas pada skala persepsi beban kerja memiliki nilai alpha sebesar 0,793 dan skala komitmen organisasi memiliki nilai alpha sebesar 0,905. Dapat dilihat bahwa kedua skala memiliki indeks validitas dan reliabilitas yang baik.

**Tabel 2. Indeks Reliabilitas Skala Penelitian**

Alat Ukur	Koefisien Alpha
Persepsi Beban Kerja	0,793
Komitmen Organisasi	0,905

### **Prosedur dan Analisa Data**

Terdapat tiga tahapan yaitu tahap persiapan, tahap pelaksanaan, dan tahap pengolahan data. Pada tahap persiapan peneliti melakukan identifikasi terkait masalah yang di angkat pada penelitian ini kemudian di kaji melalui keputusan.

Pada pengkajian, dijabarkan definisi operasional pada kedua variabel. Selanjutnya peneliti menentukan subjek yang akan di teliti serta alat ukur yang digunakan.

Pada tahapan pelaksanaan, di lakukan *try out* oleh peneliti. *Try out* dilakukan pada 10-12 Mei 2017 dengan jumlah subjek sebanyak 100 orang karyawan yag masih aktif bekerja dalam sebuah perusahaan. Dilanjutkan dengan proses identifikasi item pada skala penelitian yang ada. Pengambilan data dilakukan pada tanggal 29 Mei-9 Juni 2017 dengan jumlah subjek sebanyak 140 karyawan PT. Kusuma Satria Agrobio Tani Perkasa Batu.

Pada tahap pengolahan data akan dilakukan pengolahan data statistic terhadap data yang di peroleh. Peneliti akan melakukan diskusi data serta memberikan kesimpulan dan implikasi. Analisa data dilakukan dengan bantuan perhitungan *SPSS for windows Ver. 21* dengan teknik *pearson product moment correlation* yang digunakan untuk menganalisis hubungan antara dua variabel.

### HASIL PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan kepada 140 subjek, berikut rinciannya :

**Tabel 3. Deskripsi Penelitian Subjek**

Kategori	Jumlah Subjek	Persentase
<b>Usia</b>		
21-30 tahun	86	61,4%
31-40 tahun	34	24,2%
41-50 tahun	15	10,7%
>50 tahun	5	3,5%
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki – laki	96	68,5%
Perempuan	44	31,5%
<b>Masa Kerja</b>		
<1 tahun	14	10%
1-10 tahun	100	71,4%
11-20 tahun	20	14,3%
21-30 tahun	6	4,3%

Dari tabel deskripsi subjek di atas dapat diketahui bahwa total subjek 140 dengan rincian berdasarkan usia, jumlah kelompok usia 21-30 tahun sebanyak 86 karyawan PT. Kusuma Satria Agrobio Tani Perkasa Batu (61,4 %), kelompok usia 31-40 tahun sebanyak 34 karyawan PT. Kusuma Satria Agrobio Tani Perkasa Batu (24,2 %), kelompok usia 41-50 tahun sebanyak 15 karyawan PT. Kusuma Satria Agrobio Tani Perkasa Batu (10,7 %) dan jumlah kelompok usia >50 tahun sebanyak 5 karyawan PT. Kusuma Satria Agrobio Tani Perkasa Batu (3,5 %). Berdasarkan jenis kelamin subjek laki-laki sebanyak 96 karyawan PT. Kusuma Satria Agrobio Tani Perkasa Batu (68,5%) dan subjek perempuan 44 karyawan PT. Kusuma Satria Agrobio Tani Perkasa Batu (31,5%). Berdasarkan lama bekerja terdapat empat kategori, yaitu kategori <1 tahun sebanyak 14 karyawan PT. Kusuma Satria Agrobio Tani Perkasa Batu (10 %), kategori 1-10 tahun 100 karyawan PT. Kusuma Satria Agrobio Tani Perkasa Batu (71,4%), kategori 11-

20tahun sebanyak 20karyawan PT. Kusuma Satria Agrobio Tani Perkasa Batu (14,3 %), serta pada kategori 21-30 tahun sebanyak 6 karyawan PT. Kusuma Satria Agrobio Tani Perkasa Batu(4,3%).

**Table 4. Deskripsi subjek berdasarkan data demorafis**

Usia	Masa Kerja	Laki-laki		Perempuan	
		Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
21-30 tahun	<1 tahun	9	6,4 %	6	4,3 %
	1-10 tahun	40	28,6 %	31	22,1 %
	11-20 tahun	1	0,7 %	-	-
	21-30 tahun	-	-	-	-
31-40 tahun	<1 tahun	-	-	-	-
	1-10 tahun	17	12,1 %	2	1,4 %
	11-20 tahun	9	6,5 %	1	0,7 %
	21-30 tahun	4	2,9 %	-	-
41-50 tahun	<1 tahun	-	-	-	-
	1-10 tahun	6	4,3 %	2	1,4 %
	11-20 tahun	4	2,9 %	2	1,5 %
	21-30 tahun	3	2,1 %	-	-
>50 tahun	<1 tahun	-	-	-	-
	1-10 tahun	-	-	-	-
	11-20 tahun	2	1,4 %	-	-
	21-30 tahun	1	0,7 %	-	-
Jumlah		<b>96</b>	<b>68,6 %</b>	<b>44</b>	<b>31,4 %</b>

**Tabel 5. Frekuensi subjek berdasarkan kategori jenis kelamin, kelompok usia, lama bekerjadengan persepsi beban kerja**

Jenis Kelamin	Penghitungan	Jumlah	Persentase
Laki-laki	Rendah	45	32,1 %
	Tinggi	51	36,4 %
Perempuan	Rendah	23	16,5 %
	Tinggi	21	15 %
<b>Kelompok usia</b>			
21-30 tahun	Rendah	44	31,5 %
	Tinggi	42	30 %
31-40 tahun	Rendah	14	10 %
	Tinggi	20	14,3 %
41-50 tahun	Rendah	7	5 %
	Tinggi	10	7,1 %
>50 tahun	Rendah	3	2,1 %
	Tinggi	-	-
<b>Lama bekerja</b>			
<1 tahun	Rendah	5	3,6 %
	Tinggi	10	7,1 %
1-10 tahun	Rendah	52	37,1 %
	Tinggi	47	33,6 %



Lama bekerja	Penghitungan	Jumlah	Persentase
11-20 tahun	Rendah	7	5%
	Tinggi	13	9,3 %
21-30 tahun	Rendah	4	2,9 %
	Tinggi	2	1,4 %

Berdasarkan pada table diatas dapat diketahui deskripsi subjek pada PT. Kusuma Satria Agrobio Tani Perkasa Batu berdasarkan jenis kelamin terhadap persepsi beban kerja. Jenis kelamin laki-laki yang berkategori rendah terhadap persepsi beban kerja berjumlah 45 (32,1%), sedangkan yang tinggi terhadap persepsi beban kerja berjumlah 51 (36,4%). Jenis kelamin perempuan yang memiliki kategori rendah terhadap persepsi beban kerja berjumlah 23 (16,5%), dan yang tinggi terhadap persepsi beban kerja memiliki jumlah 21 (15%).

Pada table diatas juga dapat diketahui deskripsi subjek PT. Kusuma Satria Agrobio Tani Perkasa Batu berdasarkan kelompok usia terhadap persepsi beban kerja. Kelompok usia 21-30 tahun yang memiliki kategori rendah terhadap persepsi beban kerja berjumlah 44 (31,5%), sedangkan kategori tinggi terhadap persepsi beban kerja berjumlah 42 (30%). Kelompok usia 31-40 tahun yang berkategori rendah terhadap persepsi beban kerja berjumlah 14 (10%), dan yang berkategori tinggi berjumlah 20 (14,3%). Kelompok usia 41-50 tahun yang berkategori rendah terhadap persepsi beban kerja berjumlah 7 (5%), sedangkan yang tinggi terhadap persepsi beban kerja memiliki jumlah 10 (7,1%). Kelompok usia >50 tahun yang berkategori rendah terhadap persepsi beban kerja berjumlah 3 (2,1%) dan yang berkategori tinggi terhadap persepsi beban kerja tidak ada.

Dari table diatas dapat diketahui deskripsi subjek PT. Kusuma Satria Agrobio Tani Perkasa Batu berdasarkan kategori lama bekerja terhadap persepsi beban kerja. Subjek yang lama bekerjanya <1 tahun kategori rendah terhadap persepsi beban kerja memiliki jumlah 5 (3,6%), sedangkan kategori tinggi terhadap persepsi beban kerja berjumlah 10 (7,1%). Subjek yang lama bekerjanya 1-10 tahun yang memiliki kategori rendah terhadap persepsi beban kerja berjumlah 52 (37,1%), untuk yang kategori tinggi terhadap persepsi beban kerja berjumlah 47 (33,6%). Subjek yang lama bekerjanya 11-20 tahun yang memiliki kategori rendah terhadap persepsi beban kerja berjumlah 7 (5%), sedangkan kategori tinggi terhadap persepsi beban kerja berjumlah 13 (9,3%). Subjek yang lama bekerjanya 21-30 tahun yang berkategori rendah terhadap persepsi beban kerja berjumlah 4 (2,9%), sedangkan yang berkategori tinggi berjumlah 2 (1,4%).

**Tabel 6. Frekuensi subjek berdasarkan kategori jenis kelamin, kelompok usia, lama bekerjadengan komitmen organisasi**

Jenis Kelamin	Penghitungan	Jumlah	Persentase
Laki-laki	Rendah	43	30,7 %
	Tinggi	53	37,8 %
Perempuan	Rendah	25	17,9 %
	Tinggi	19	13,6 %

<b>Kelompok usia</b>	<b>Penghitungan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
21-30 tahun	Rendah	49	35 %
	Tinggi	37	26,4 %
31-40 tahun	Rendah	14	10 %
	Tinggi	20	14,3 %
41-50 tahun	Rendah	3	2,2 %
	Tinggi	14	10 %
>50 tahun	Rendah	2	1,4 %
	Tinggi	1	0,7 %
<b>Lama bekerja</b>			
<1 tahun	Rendah	5	3,6 %
	Tinggi	10	7,1 %
1-10 tahun	Rendah	50	35,7 %
	Tinggi	49	35 %
11-20 tahun	Rendah	9	6,4 %
	Tinggi	11	7,9 %
21-30 tahun	Rendah	4	2,9 %
	Tinggi	2	1,4 %

Berdasarkan pada table diatas dapat diketahui deskripsi subjek pada PT. Kusuma Satria Agrobio Tani Perkasa Batu berdasarkan jenis kelamin terhadap komitmen organisasi. Jenis kelamin laki-laki yang berkategori rendah terhadap komitmen organisasi berjumlah 43 (30,7%), sedangkan yang tinggi terhadap komitmen organisasi berjumlah 53 (37,8%). Jenis kelamin perempuan yang memiliki kategori rendah terhadap komitmen organisasi berjumlah 25 (17,9%), dan yang tinggi terhadap komitmen organisasi memiliki jumlah 19 (13,6%).

Pada table diatas dapat diketahui deskripsi subjek PT. Kusuma Satria Agrobio Tani Perkasa Batu berdasarkan kelompok usia terhadap komitmen organisasi. Kelompok usia 21-30 tahun yang memiliki kategori rendah terhadap komitmen organisasi berjumlah 49 (35%), sedangkan kategori tinggi terhadap komitmen organisasi berjumlah 37 (26,4%). Kelompok usia 31-40 tahun yang berkategori rendah komitmen organisasi berjumlah 14 (10%), dan yang berkategori tinggi terhadap komitmen organisasi berjumlah 20 (14,3%). Kelompok usia 41-50 tahun yang berkategori rendah terhadap komitmen organisasi berjumlah 3 (2,2%), sedangkan yang tinggi terhadap komitmen organisasi memiliki jumlah 14 (10%). Kelompok usia >50 tahun yang berkategori rendah terhadap komitmen organisasi berjumlah 2 (1,4%) dan yang berkategori tinggi terhadap komitmen organisasi berjumlah 1 (0,7%).

Dari table diatas dapat diketahui deskripsi subjek PT. Kusuma Satria Agrobio Tani Perkasa Batu berdasarkan kategori lama bekerja terhadap komitmen organisasi. Subjek yang lama bekerjanya <1 tahun kategori rendah terhadap komitmen organisasi memiliki jumlah 5 (3,6%), sedangkan kategori tinggi terhadap komitmen organisasi berjumlah 10 (7,1%). Subjek yang lama bekerjanya 1-10 tahun yang memiliki kategori rendah terhadap komitmen organisasi berjumlah 50 (35,7%), untuk yang kategori tinggi terhadap komitmen organisasi berjumlah 49 (35%). Subjek yang lama bekerjanya 11-20 tahun yang memiliki

kategori rendah terhadap komitmen organisasi berjumlah 9 (6,4%), sedangkan kategori tinggi terhadap komitmen organisasi berjumlah 11 (7,9%). Subjek yang lama bekerjanya 21-30 tahun yang berkategori rendah terhadap komitmen organisasi berjumlah 4 (2,9%), sedangkan yang berkategori tinggi terhadap komitmen organisasi berjumlah 2 (1,4%).

**Tabel 7. Perhitungan T-score Persepsi Beban Kerja**

Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase
Rendah	T-Score $\leq 50$	68	48,6%
Tinggi	T-Score $> 50$	72	51,4%
Total		140	100%

Berdasarkan total dari 140 subjek, 68 (48,6 %) karyawan PT. Kusuma Satria Agrobio Tani Perkasa Batu memiliki persepsi beban kerja rendah sedangkan 72 (51,4 %) memiliki persepsi beban kerjatinggi.

**Tabel 8. Perhitungan T-score Komitmen Organisasi**

Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase
Rendah	T-Score $\leq 50$	68	48,6%
Tinggi	T-Score $> 50$	72	51,4%
Total		140	100%

Berdasarkan total 140 subjek, 68 (48,6 %) karyawan PT. Kusuma Satria Agrobio Tani Perkasa Batumemiliki komitmen organisasi yang rendah, sedangkan 72 (51,4 %) karyawan PT. Kusuma Satria Agrobio Tani Perkasa Batu memiliki komitmen organisasi yang tinggi.

Berdasarkan perhitungan dari SPSS dapat diketahui bahwa didapatkan nilai koefisien korelasi dari perhitungan SPSS sebesar 0,632. Angka tersebut menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara persepsi beban kerja dengan komitmen organisasi pada taraf kemungkinan kesalahan 1%. Nilai signifikansi yang dihasilkan adalah 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi yang digunakan yaitu 0,01 ( $0,000 < 0,01$ ), dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi beban kerja dengan komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi beban kerja maka semakin tinggi komitmen organisasi yang dialami oleh individu, sebaliknya semakin rendah persepsi beban kerja yang dimiliki individu maka semakin rendah pula komitmen organisasinya.

Koefisien determinasi ( $r^2$ ) didapatkan sebesar 0,399. Hal ini berarti sumbangan efektif persepsi beban kerja pada terjadinya komitmen organisasi adalah sebesar 39% dan pengaruh variabel lain sebesar 61 %.

## DISKUSI

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, diperoleh data bahwa adanya hubungan positif yang signifikan antara persepsi beban kerja dengan komitmen organisasi. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi persepsi beban kerja pada

karyawan PT. Kusuma Satria Agrobio Tani Perkasa Batu maka semakin tinggikomitmen organisasinya, begitupula sebaliknya. Pada penghitungan t-score menunjukkan bahwa 68 (48,6 %) karyawan memiliki komitmen yang rendah sedangkan 72 (51,4 %) memiliki komitmen organisasi yang tinggi.

Beberapa karyawan memilih untuk tetap bertahan pada perusahaan yang telah membesarkan namanya karena beberapa hal yaitu adanya kesadaran bahwa tingkat pendidikan yang kurang tinggi merupakan salah satu alasan untuk bertahan, karena belum tentu memperoleh pekerjaan lain yang lebih baik dari sekarang dengan tingkat pendidikan yang dimilikinya. Karyawan juga takut dengan apa yang akan terjadi nantinya jika mereka meninggalkan pekerjaannya karena belum tentu memperoleh gaji yang lebih banyak dari sekarang dengan kemampuan kerja yang dimilikinya. Karyawan belum memiliki pilihan pekerjaan lain selain pekerjaannya sekarang. Karyawan yang memilih keluar dari organisasi khawatir jika nantinya akan merasa kurang nyaman dengan pimpinan, rekan kerja, system manajemennya dan suasana kerja yang baru. Karyawan juga khawatir dengan peraturan baru yang kurang sesuai jika mereka berpindah ke pekerjaan lain.

Komitmen telah dikenal pasti sebagai faktor penting dalam menentukan keseluruhan sebuah organisasi. Pendapat Meyer dan Allen (dalam Erat dkk, 2016) mengatakan bahwa komitmen organisasi digambarkan sebagai kondisi psikologis yang menyebabkan perasaan kuat seorang karyawan tetap tinggal dengan sebuah organisasi dan mempengaruhi keyakinannya terhadap tujuan dan sasaran organisasi. Hal ini juga sependapat menurut dengan Meyer & Herscovitch (dalam Erat dkk, 2016) seorang karyawan dengan komitmen emosional senang menjadi anggota organisasi dan tidak mempertimbangkan untuk mengundurkan diri, karena dia menganggap dirinya sebagai bagian dari organisasi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yaitu Anttila (2014) yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi dalam hal inidapat dibagi menjadi tiga kategori. Yang pertama terdiri langsung secara langsungterkait dengan perusahaan itu sendiri. Kategori kedua memiliki faktor yang terkait dengan pekerjaanmasyarakat dan yang ketiga dibentuk oleh faktor-faktor yang berhubungan dengan karakteristik pekerjaan (tingkat kesulitan pekerjaan, seberapa beban pekerjaan).Untuk meningkatkan komitmen organisasi, perusahaan harus memperhatikan sumber daya manusia.

Penelitian lain oleh Mayasari dan Gustomo (2014), menyatakan bahwaperhitungan berdasarkan waktu kerja produktif karyawan. Beban kerja adalah jumlah target pekerjaan atau hasil target yang mencapai rata-rata jenis pekerjaan.Setiap perusahaan semestinya harus menanamkan kepercayaan pada karyawan makakaryawan juga menunjukkan kesetiaan yang tinggi. Karyawan yang yakin padanorma dan nilai perusahaan akan menimbulkan perasaan kewajiban padakaryawan untuk memberi balasan atas apa yang telah diterimanya.

Berdasarkan hasil koefisien determinasi ( $r^2$ ) menunjukkan bahwa 61% komitmen organisasi dipengaruhi oleh faktor lain. Faktor-faktor tersebut dapat berupa faktor

personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian. Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan. Pengalaman kerja seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

Faktor personal merupakan faktor yang ada pada diri individu yang bersangkutan. Faktor dari dalam diri karyawan meliputi motivasi, pengaruh keturunan dan keahlian dasar secara individu. Masa kerja ataupun lama bekerja merupakan faktor terpenting karena lama atau tidaknya seseorang bekerja pada perusahaan tersebut juga akan menentukan keinginannya untuk tetap bertahan pada organisasinya.

Faktor atribut peran dan pekerjaan yang meliputi tantangan pekerjaan, lingkup jabatan, pengorbanan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan. Persepsi beban kerja masuk dalam kategori atribut peran dan pekerjaan. Hal ini dikarenakan persepsi sangat erat hubungannya dengan pekerjaan yang diberikan oleh atasannya dimana individu memberikan penilaian terhadap sejumlah tuntutan tugas yang harus diselesaikan secara tepat waktu dan benar, apakah memiliki dampak positif atau negatif terhadap pekerjaannya. Menurut Chen & Spector (dalam Farah dkk, 2013) mengatakan bahwa beban kerja didefinisikan sebagai jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan seseorang dalam jangka waktu tertentu.

Persepsi beban kerja merupakan penilaian individu terhadap sejumlah tuntutan tugas ataupun kegiatan yang berhubungan kekuatan mental ataupun fisik yang harus diselesaikan secara baik benar dan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Apabila individu tersebut memiliki persepsi beban kerja yang positif maka menganggap beban kerja sebagai tantangan dalam bekerja sehingga mereka lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja dan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya maupun perusahaan tempat bekerja. Jika persepsi negatif yang muncul maka beban kerja dianggap sebagai tekanan kerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja individu, memiliki dampak negatif bagi dirinya maupun perusahaan tempat bekerja. Seseorang memiliki persepsi positif terhadap beban kerja maka akan mempengaruhi tingginya komitmen organisasi.

Berdasarkan total dari 140 subjek, 68 (48,6 %) karyawan PT. Kusuma Satria Agrobio Tani Perkasa Batu memiliki persepsi beban kerja rendah sedangkan 72 (51,4 %) memiliki persepsi beban kerja tinggi. Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa lebih banyak yang memiliki persepsi beban kerja yang tinggi. Persepsi beban kerja memiliki sumbangan sebesar 39%. Hasil ini dipengaruhi oleh aspek persepsi beban kerja sendiri yaitu aspek kognisi yang mencakup tentang bagaimana pandangan dan penilaian yang dimiliki individu mengenai aktivitas mental, kekuatan fisik dan waktu. Aspek afektif mencakup tentang bagaimana perasaan dan kesan yang dimiliki oleh individu mengenai aktivitas mental, kekuatan dan waktu.

Setiap karyawan yang memiliki beban kerja banyak atau sedikit akan memberikan penilaian melalui proses berpikir serta menggunakan emosi untuk menentukan sikap atau perilakunya. Karyawan yang memiliki persepsi terhadap beban kerja yang positif akan lebih bersemangat dalam bekerja, memiliki motivasi yang tinggi, mencari cara untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dan menunjukkan kinerja yang semaksimal mungkin untuk menjawab tantangan kerja, sedangkan karyawan yang memiliki persepsi terhadap beban kerja yang negatif menunjukkan kualitas kerja yang rendah dan lamban saat bekerja. Hasil positif dan negatif yang mungkin timbul dari interaksi antara aspek-aspek pembentuk persepsi terhadap beban kerja akan mempengaruhi sikap dan perilaku kerja karyawan termasuk dalam menampilkan komitmen organisasi.

### **SIMPULAN DAN IMPLIKASI**

Berdasarkan analisis pada hasil penelitian ini maka diketahui nilai korelasi 0,632 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hal itu menunjukkan bahwa adanya hubungan positif yang signifikan antara persepsi beban kerja dengan komitmen organisasi. Hubungan positif tersebut menjelaskan bahwa semakin tinggi persepsi beban kerja maka semakin tinggi pula komitmen organisasinya yang dialami oleh karyawan PT. Kusuma Satria Agrobio Tani Perkasa Batu. Faktor lain yang dapat mempengaruhi adanya komitmen organisasi sebanyak 39% dan pengaruh variabel lain sebesar 61 %.

Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi subjek penelitian cenderung tinggi. Maka dari itu perusahaan perlu mempertahankan komitmen organisasi karyawan, salah satunya menciptakan suasana kerja yang nyaman, pemberian gaji yang sesuai, peraturan yang sesuai sehingga karyawan merasa lebih diperhatikan dan semangat untuk bekerja. Selain itu demi mempertahankan persepsi terhadap beban kerja yang positif, perusahaan perlu melakukan strategi yaitu mempertahankan komunikasi yang baik dengan cara memberikan motivasi kerja bahwa beban kerja adalah tantangan kerja sehingga karyawan akan bersemangat dan berusaha semaksimal mungkin untuk menjawab tantangan kerja. Persepsi terhadap beban kerja yang positif dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan.

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian ini bisa sebagai bahan referensi pendukung. Peneliti selanjutnya diharapkan lebih banyak mencari referensi buku dan instrument alat ukur mengenai persepsi terhadap beban kerja mengingat masih terbatasnya referensi dalam penelitian ini dan peneliti selanjutnya diharapkan melakukan pengukuran dengan memperhatikan tingkat pendidikan subjek yang diteliti.

## REFERENSI

- Albdour, Ali Abbaas. (2014). *Employee Engagement and Organizational Commitment: Evidence from Jordan*. *International Journal Of Business*. ISSN: 1083-4346.
- Azeem, Syed Mohammad. (2010). *Job Satisfaction and Organizational Commitment among Employes in the Sultanate of Oman*. *JournalPsychology*. 295-299.
- Azwar, S (2012). *Penyusunan Skala Skripsi*. Yogyakarta : Pustaka Belajar.
- Bahri, Syamsul. (2015). *Model Penelitian Kuantitatif Berbasis Sem-Amos*. Yogyakarta: Deepublish.
- Chaterina, Ruth. (2012). *Hubungan Antara Beban Kerja dengan Kinerja Karyawan Offshore pada Divisi Assurance Quality Control Di Pertamina Hulu Energi ONWJ LTD Jakarta*. Skripsi. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Duha, Timotius. (2014). *Perilaku Organsiasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Erat, Serhat. 2016. *The effect of organizational loads on work stress, emotional commitment, and turnover intention*. *International Journal of Organizational Leadership* 6(2017). 221-231.
- Emzir.(2009). *Metodologi penelitian pendidikan kualitatif dan kuantitatif*. Jakarta: PT Raja Grafindo Pergoda.
- Faloye, Dotun Olaleye. (2014). *Organisational commitment and turnover intentions: evidence from Nigerian paramilitary organisation*. *International Journal of Business and Economic Development (IJBED)*. Vol. 2 Number 3.
- Farah dkk. (2013). *Workload, Job Stress, Family-To-Work Conflict and Deviant Workplace Behavior*. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. Vol. 3, No. 12.
- Gabriela dkk. (2015). *The Effect Of Job Stress, Workload And Work Environment On Employee Turnover (Case Study At PT Hasjrat Abadi Manado)*. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. Vol 15. 853.
- Gunawan, Adi W. dan Ariesandi Setyono. (2006). *Manage Your Mind for Success*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Hermawan, Asep. (2005). *Penelitian Bisnis Paradigma Kuantitatif*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Hude, M. Darwis. (2006). *Penjelajahan Religio-Psikologis tentang Emosi Manusia didalam Alquran*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

- Jawa Pos. (2015). Aneh- Saat Buruh Dermo Naik Gaji, Ribuan Pekerja Malah Ngotot Minta di PHK. Diakses tanggal 25 April 2017. Dari: <http://www.jawapos.com/read/2015/09/01/2429/aneh-saat-buruh-demo-naik-gajiribuan-pekerja-malah-ngotot-minta-phk>.
- Kasmarani, Murni Kurnia. (2012). *Pengaruh Beban Kerja Fisik dan Mental Terhadap Stres Kerja Pada Perawat Di Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD Cianjur*. Jurnal Kesehatan Masyarakat. 767-776.
- Luthans, Fred. (2006). *Prilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi
- Muhyi, Herwan Abdul dkk. (2016). *Strategi Jitu Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Mutia, Mega. (2014). *Pengukuran Beban Kerja Fisiologis dan Psikologis pada Operator Pemetikan Teh dan Operator Produksi Teh Hijau di PT Mitra Kerinci*. Jurnal. 505-501.
- Nafi'ah, Siti Imamatun. (2016). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Karyawan BTN Syariah Cabang Malang*. Skripsi. Malang: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Nisfiannoor, Muhammad. (2009). *Pendekatan Statistika Modern untuk Ilmu Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Nydia, Yetta Tri. (2012). *Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Lapangan SPBU Coco Pertamina MT Haryono*. Skripsi. Depok: Universitas Indonesia.
- Omolayo, Benjamin O. (2013). *Influence of Mental Workload on Job Performance. International Journal of Humanities and Social Science*. Vol. 3 No. 15; August 2013.
- Omar, Khalil. (2015). *Workload, Role Conflict and Work-life Balance Among Employees of an Enforcement Agency in Malaysia*. International Journal of Business, Economics and Law. 53.
- Rangkuti, Freddy. (2009). *Strategi Promosi yang Kreatif dan Analisis Kasus Integrated Marketing Communication*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Reza, Jesi. (2016). *Pengaruh Stres Kerja dan Persepsi terhadap Beban Kerja dengan Motivasi Kerja di Satuan Polisi Pamong Praja Samarinda*. Jurnal Psikologi. 606-607.
- Santrock, John W. (2003). *Adolescence Perkembangan Remaja*. Jakarta: Penerbit Erlangga.



- Simamora, Bilson. (2000). *Panduan Riset Perilaku Konsumen*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Soenarno, Adi dan Daniel Dick Alfredo Pratama. (2010). *30 Games Kreatif-Interaktif*. Jakarta: PT BPK Gunung Mulia.
- Stokes, Jane. (2003). *How to do media and cultural studies*. Yogyakarta: PT. Bentang Pustaka.
- Sugiyono. (2013). *Statistika untuk Penelitian*. Alfabeta: Bandung.
- Suharyadi dkk. (2007). *Membangun Usaha Sukses Sejak Usia Muda*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sunarto. (2003). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: AMUS Yogyakarta.
- Sunaryo. (2002). *Psikologi Untuk Keperawatan*. Jakarta: Penerbit Buku Kedokteran.
- Triana, Kely dkk. (2015). *Kontribusi Persepsi pada Beban Kerja dan Kecerdasan Emsoi Terhadap Stres Kerja Guru SMP yang Tersertifikasi*. Jurnal Psikologi. 7.
- William. (2010). *The Power of Principles*. Yogyakarta: Penerbit Kanisius.

**Lampiran 1**  
***Blue Print Skala***  
**Untuk *Try Out***

## BLUE PRINT ITEM SKALA PERSEPSI BEBAN KERJA

No.	Aspek		Indikator	Fav	Unfav	Jumlah
1.	Kognisi	Aktivitas mental	Adanya tekanan yang digunakan untuk konsentrasi, menyelesaikan permasalahan yang tak terduga	3,20	1,30,5	5
		Kekuatan fisik	Mengerjakan sejumlah tuntutan tugas yang berhubungan dengan kekuatan fisik seperti mengangkat, memotong dan lainnya	29,24	8,9	4
		Waktu	Mengerjakan pekerjaan dengan dengan ditentukannya waktu	12,14,21	10,17,26	6
2.	Afektif	Aktivitas mental	Merasa tekanan yang digunakan untuk konsentrasi, menyelesaikan permasalahan yang tak terduga	27,15, 4	25,11,18	6
		Kekuatan fisik	Mengerjakan sejumlah tuntutan tugas yang berhubungan dengan kekuatan fisik seperti mengangkat, memotong dan lainnya	22,7	23,16	4
		Waktu	Mengerjakan pekerjaan dengan dengan ditentukannya waktu	19,6	13,28,2	5
Jumlah				14	16	30

## BLUE PRINT ITEM SKALA KOMITMEN ORGANISASI

No.	Aspek	Indikator	Fav	Unfav	Jumlah
1.	Komitmen afektif	Karyawan bertahan dalam organisasi karena keinginannya sendiri (ikatan emosional)	2,14	32,27	12
		Keterlibatan (partisipasi) dalam organisasi	1,30	9,34	
		Penerimaan karyawan terhadap nilai dan tujuan organisasi	28,13	3,33	
2.	Komitmen berkelanjutan	Pertimbangan untung rugi (pengorbanan) bila meninggalkan organisasi	7,8,18	23,35	13
		Karyawan bertahan dalam organisasi terkait biaya (membutuhkan gaji)	4,16	20,26	
		Karyawan bertahan karena tidak menemukan alternative pekerjaan lain	17,31	11,29	
3.	Komitmen normativ	Kesadaran akan tanggung jawab terhadap organisasi	21,12,5	22,10	10
		Kesadaran akan kewajiban untuK tetap bertahan dan loyal pada organisasi karena merasakan adanya beban secara moril	6,15,24	25,19	
Jumlah			19	16	35

## **Lampiran 2**

### **Skala untuk *Try Out***

## PENGANTAR

Kepada Yth.Bapak/Ibu  
Di tempat

Dengan hormat,

Saya Wiendy Tri Andriani mahasiswi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang memohon bantuan dan kesediaan dari bapak/ ibu untuk mengisi skala yang saya ajukan guna kepentingan dan kelancaran penelitian saya untuk mendapatkan gelar sarjana Psikologi.

Saya berharap bapak/ ibu berkenan mengisi skala ini sesuai dengan keadaan, pikiran, dan perasaan yang bapak/ ibu alami. Tidak ada jawaban salah dalam skala ini, jawaban tersebut akan dijaga kerahasiaannya serta tidak akan digunakan untuk kepentingan lain selain penelitian ini.

Terima kasih untuk meluangkan waktu dalam pengisian dan kesediaan bapak/ ibu untuk mengisi skala ini. Semoga kita semua selalu dalam lindungan Tuhan YME.

Hormat saya,

Peneliti

## IDENTITAS

Nama / Inisial :

Usia :

Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan (**coret salah satu**)

Pekerjaan :

Masa Kerja :

### **Petunjuk Pengisian !**

Baca dan pahami setiap pernyataan berikut, kemudian berilah tanda silang (x) pada jawaban yang paling dianggap paling tepat untuk menggambarkan kondisi bapak/ ibu saat ini.

Pilihan jawaban yang disediakan adalah :

STS : Sangat Tidak Sesuai

S : Sesuai

TS : Tidak Sesuai

SS : Sangat Sesuai

**SKALA I**

<b>No.</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1.	Banyak kritikan terhadap hasil kerja, membuat konsentrasi saya terganggu				
2.	Jam kerja hanya menguntungkan perusahaan				
3.	Saya merasa bersemangat dengan pekerjaan yang diberikan				
4.	Jika pekerjaan saya kurang benar, saya berusaha memperbaiki				
5.	Banyaknya pekerjaan yang saya pikirkan, akan mengganggu hasil kerja				
6.	Harus melaksanakan tugas-tugas dengan tanggung jawab dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan				
7.	Semua pekerjaan akan saya lakukan dengan sepenuh hati meski menguras tenaga				
8.	Saya merasa cepat lelah untuk melakukan pekerjaan				
9.	Pada saat bekerja sering kali saya merasa kaku pada leher dan otot-otot punggung				
10.	<i>Deadline</i> yang diberikan kurang sesuai dengan target yang harus dikerjakan				
11.	Saya marah jika hasil pekerjaan saya tidak sesuai				
12.	Saya berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu				
13.	Saya merasa, waktu yang diberikan kepada saya kurang adil dibanding karyawan lain				
14.	Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan				
15.	Meskipun banyak pekerjaan yang menumpuk, saya bisa mengatasi dengan tenang				
16.	Jika saya sudah lelah, maka saya akan cepat bosan				
17.	Pekerjaan saya belum optimal karena waktu kerja yang kurang sesuai				
18.	Saya merasa takut karena pekerjaan saya berantakan				
19.	Saya bekerja terus menerus selama waktu yang telah ditentukan				
20.	Saya dapat berkonsentrasi dengan baik				
21.	Dapat mengerjakan pekerjaan dalam satu waktu				
22.	Saya membantu rekan kerja, walaupun saya lelah				
23.	Saya merasa gelisah jika pekerjaan saya menumpuk				

24.	Pekerjaan saya tidak membuat lelah				
25.	Saya tersinggung jika pekerjaan saya mendapat kritikan buruk				
26.	Waktu untuk diri sendiri terbuang karena banyaknya pekerjaan				
27.	Saya menerima dengan senang hati ketika mendapat banyak pekerjaan				
28.	Saya enggan bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan				
29.	Saya mampu mengerjakan pekerjaan yang menumpuk				
30.	Saya sering lupa terhadap kewajiban untuk menyelesaikannya				

### SKALA II

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya senang mengerjakan tugas kantor				
2.	Saya bisa menghabiskan masa kerja di perusahaan ini				
3.	Tujuan perusahaan kurang sesuai dengan nilai hidup yang saya yakini				
4.	Berapapun penghasilannya saya akan tetap bergabung dengan perusahaan ini				
5.	Sukses tidaknya perusahaan ini adalah tanggung jawab saya juga				
6.	Saya telah dibesarkan oleh perusahaan ini, sehingga saya akan tetap berkarir disini				
7.	Saya rugi jika meninggalkan perusahaan ini				
8.	Saya tidak akan bekerja ditempat lain meskipun mendapat kesempatan yang lebih menguntungkan				
9.	Saya mengikuti kegiatan perusahaan jika sesuai dengan minat saya				
10.	Saya tidak perlu bekerja keras meskipun perusahaan ini telah memberikan banyak hal dalam hidup saya				
11.	Masih banyak perusahaan yang mau menggunakan kemampuan saya				
12.	Saya akan mendahulukan kepentingan perusahaan daripada kepentingan pribadi				
13.	Tujuan dan nilai-nilai ditetapkan demi kepentingan karyawan dan perusahaan				
14.	Saya bangga menjadi bagian dari perusahaan				
15.	Saya berpikir bahwa menjadi karyawan yang tetap setia pada suatu perusahaan merupakan tindakan yang bijaksana				
16.	Terpenuhinya kebutuhan hidup membuat saya				



	tetap memilih bergabung pada perusahaan ini				
17.	Saya merasa memiliki sedikit pilihan bila meninggalkan perusahaan ini				
18.	Banyak hal yang saya korbankan jika meninggalkan perusahaan ini				
19.	Saya tidak ingin menjadi karyawan di perusahaan saya dalam jangka waktu lama				
20.	Bekerja di perusahaan ini kurang menguntungkan bagi saya dan keluarga saya				
21.	Saya merasa memiliki tanggung jawab untuk memberikan kinerja terbaik demi perusahaan ini				
22.	Segala sesuatu yang terjadi dengan perusahaan ini bukan tanggung jawab saya				
23.	Saya pernah berfikir untuk bekerja ditempat lain yang lebih nyaman				
24.	Saya merasa bersalah jika harus berpindah kerja di perusahaan lain				
25.	Meskipun perusahaan ini telah memberikan banyak hal yang berguna dalam hidup, saya merasa tidak perlu menggantikannya dengan sebuah loyalitas				
26.	Bekerja dalam perusahaan ini kurang mampu memenuhi kebutuhan hidup sehingga saya ingin bekerja ditempat lain				
27.	Saya tidak merasakan <i>sense of belonging</i> (rasa memiliki) terhadap perusahaan ini				
28.	Seringkali saya menyetujui kebijakan-kebijakan perusahaan mengenai hal-hal penting				
29.	Masih banyak pekerjaan yang bisa saya tekuni di perusahaan lain				
30.	Saya berusaha ikut serta dalam kegiatan perusahaan ini				
31.	Saya merasa adanya sedikit alternatif pekerjaan selain bergabung di perusahaan ini				
32.	Saya kurang bangga menjadi bagian dari perusahaan				
33.	Tujuan dan nilai-nilai perusahaan hanya menguntungkan perusahaan				
34.	Saya enggan lembur karena akan menyusahkan dan mengganggu waktu istirahat saya				
35.	Saya takut dengan resiko yang terjadi jika saya meninggalkan perusahaan ini				

# **Lampiran 3**

## **Hasil Validitas dan**

## **Reliabilitas (*Try Out*)**

### SKALA PERSEPSI BEBAN KERJA

Putaran Pertama

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.782	30

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item1	80.15	48.701	.200	.781
item2	80.12	47.638	.256	.778
item3	79.46	47.925	.430	.771
item4	79.07	47.964	.410	.772
item5	80.38	49.157	.152	.783
item6	79.23	48.160	.338	.774
item7	79.40	47.141	.412	.770
item8	79.99	46.704	.509	.766
item9	80.51	48.436	.245	.778
item10	80.18	46.599	.424	.769
item11	80.30	48.519	.214	.780
item12	79.11	48.243	.367	.773
item13	79.76	47.981	.287	.776
item14	79.44	48.617	.335	.775
item15	79.66	48.003	.339	.774
item16	80.43	46.656	.398	.770
item17	80.14	47.612	.420	.771
item18	80.33	49.510	.130	.784
item19	79.80	49.347	.134	.784
item20	79.55	47.863	.417	.771
item21	79.85	49.538	.121	.784
item22	79.69	48.911	.265	.777
item23	80.58	49.737	.129	.783
item24	80.20	48.591	.174	.783
item25	80.00	47.367	.371	.772
item26	80.25	48.415	.227	.779
item27	79.84	47.586	.364	.772
item28	79.79	47.699	.300	.775
item29	79.70	49.009	.217	.779
item30	79.83	47.613	.353	.773

Putaran Kedua

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.793	24

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item1	65.41	37.714	.209	.793
item2	65.38	36.831	.257	.792
item3	64.73	37.037	.447	.782
item4	64.33	36.837	.465	.781
item6	64.49	36.865	.408	.783
item7	64.67	36.061	.462	.779
item8	65.25	36.089	.504	.778
item9	65.77	37.609	.239	.791
item10	65.44	36.025	.414	.781
item11	65.57	37.922	.180	.795
item12	64.37	37.196	.402	.783
item13	65.02	37.102	.295	.788
item14	64.71	37.781	.329	.787
item15	64.92	37.585	.284	.788
item16	65.70	36.111	.383	.783
item17	65.40	36.896	.413	.782
item20	64.81	37.238	.392	.784
item22	64.95	38.110	.247	.790
item25	65.26	36.563	.379	.784
item26	65.52	37.763	.200	.794
item27	65.10	37.051	.333	.786
item28	65.05	36.967	.293	.789
item29	64.96	37.753	.262	.790
item30	65.09	36.981	.335	.786

# SKALA KOMITMEN ORGANSASI

Putaran Pertama

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.877	35

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	90.69	93.812	.243	.876
item2	90.91	91.840	.370	.874
item3	91.00	92.020	.342	.874
item4	91.10	88.879	.509	.871
item5	90.66	90.408	.550	.871
item6	91.19	86.337	.691	.866
item7	91.41	91.133	.396	.873
item8	91.64	90.314	.445	.872
item9	91.57	95.844	.036	.880
item10	90.69	93.388	.285	.875
item11	91.61	97.594	-.109	.883
item12	91.01	89.869	.481	.871
item13	90.67	89.981	.580	.870
item14	90.53	91.161	.512	.872
item15	90.69	89.024	.649	.869
item16	90.82	92.594	.365	.874
item17	91.23	97.189	-.075	.883
item18	91.23	91.290	.382	.874
item19	91.29	91.117	.399	.873
item20	90.79	90.228	.512	.871
item21	90.44	90.552	.541	.871
item22	90.78	92.315	.372	.874
item23	91.66	88.954	.504	.871
item24	91.36	90.273	.433	.873
item25	91.08	92.721	.266	.876
item26	91.06	90.481	.458	.872
item27	90.92	89.751	.517	.871
item28	90.73	91.876	.433	.873
item29	91.50	90.697	.487	.872
item30	90.56	91.017	.602	.871
item31	91.14	95.879	.029	.881
item32	90.71	89.077	.625	.869
item33	91.06	88.360	.564	.869
item34	91.05	89.301	.447	.872
item35	91.02	98.727	-.180	.886

Putaran Kedua

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.905	30

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	78.76	95.376	.253	.906
item2	78.98	93.313	.385	.904
item3	79.07	93.783	.332	.905
item4	79.17	90.466	.511	.902
item5	78.73	91.876	.565	.901
item6	79.26	87.790	.702	.898
item7	79.48	92.636	.407	.904
item8	79.71	91.824	.454	.903
item10	78.76	94.790	.309	.905
item12	79.08	91.408	.488	.902
item13	78.74	91.487	.591	.901
item14	78.60	92.626	.529	.902
item15	78.76	90.811	.633	.900
item16	78.89	94.200	.369	.904
item18	79.30	93.000	.376	.904
item19	79.36	93.142	.369	.904
item20	78.86	91.920	.507	.902
item21	78.51	92.050	.554	.901
item22	78.85	93.583	.408	.903
item23	79.73	90.785	.489	.902
item24	79.43	91.864	.436	.903
item25	79.15	94.210	.279	.906
item26	79.13	91.912	.474	.902
item27	78.99	90.959	.551	.901
item28	78.80	93.212	.463	.903
item29	79.57	92.591	.464	.903
item30	78.63	92.478	.622	.901
item32	78.78	90.618	.631	.900
item33	79.13	90.134	.552	.901
item34	79.12	90.955	.445	.903

# **Lampiran 4**

## **Rangkuman Validitas dan Reliabilitas Skala(Try Out)**

**PERSEPSI BEBAN KERJA**

No.	Aspek		Indikator	Fav	Unfav	No item valid	No item gugur
1.	Kognisi	Aktivitas mental	Adanya tekanan yang digunakan untuk konsentrasi, menyelesaikan permasalahan yang tak terduga	3,20	1,30,5	3,20,1,30	5
		Kekuatan fisik	Mengerjakan sejumlah tuntutan tugas yang berhubungan dengan kekuatan fisik seperti mengangkat, memotong dan lainnya	29,24	8,9	29,8,9	24
		Waktu	Mengerjakan pekerjaan dengan dengan ditentukannya waktu	12,14,21	10,17,26	12,14,10 17,26	21
2.	Afektif	Aktivitas mental	Merasa tekanan yang digunakan untuk konsentrasi, menyelesaikan permasalahan yang tak terduga	27,15, 4	25,11,18	27,15,25 11,4	18
		Kekuatan fisik	Mengerjakan sejumlah tuntutan tugas yang berhubungan dengan kekuatan fisik seperti mengangkat, memotong dan lainnya	22,7	23,16	22,7,16	23
		Waktu	Mengerjakan pekerjaan dengan dengan ditentukannya waktu	19,6	13,28,2	6,13,28,2	19
Jumlah				14	16	24	6
Indeks Validitas				0,180-0,504			
Indeks Reliabilitas				0,793			



### KOMITMEN ORGANISASI

No.	Aspek	Indikator	Fav	Unfav	No item valid	No item gugur
1.	Komitmen afektif	Karyawan bertahan dalam organisasi karena keinginannya sendiri (ikatan emosional)	2,14	32,27	2,14,32,27	-
		Keterlibatan (partisipasi) dalam organisasi	1,30	9,34	1,30,34	9
		Penerimaan karyawan terhadap nilai dan tujuan organisasi	28,13	3,33	28,13, 3,33	-
2.	Komitmen berkelanjutan	Pertimbangan untung rugi (pengorbanan) bila meninggalkan organisasi	7,8,18	23,35	7,8,18, 23	35
		Karyawan bertahan dalam organisasi terkait biaya (membutuhkan gaji)	4,16	20,26	4,16, 20,26	-
		Karyawan bertahan karena tidak menemukan alternative pekerjaan lain	17,31	11,29	17,31, 11,29	17,11,31
3.	Komitmen normativ	Kesadaran akan tanggung jawab terhadap organisasi	21,12,5	22,10	21,12,5, 22,10	-
		Kesadaran akan kewajiban untuK tetap bertahan dan loyal pada organisasi karena merasakan adanya beban secara moril	6,15,24	25,19	6,15,24, 25,19	-
Jumlah			19	16	30	5
Indeks Validitas			0,253-0,702			
Indeks Reliabilitas			0,905			

# **Lampiran 5**

## **Blueprint Skala**

## BLUE PRINT SKALA PERSEPSI BEBAN KERJA

No.	Aspek		Indikator	Fav	Unfav	Jumlah
1.	Kognisi	Aktivitas mental	Adanya tekanan yang digunakan untuk konsentrasi, menyelesaikan permasalahan yang tak terduga	3,4,20	1,5	5
		Kekuatan fisik	Mengerjakan sejumlah tuntutan tugas yang berhubungan dengan kekuatan fisik seperti mengangkat, memotong dan lainnya	18	8,9	3
		Waktu	Mengerjakan pekerjaan dengan dengan ditentukannya waktu	12,14	10,17,23	5
2.	Afektif	Aktivitas mental	Merasa tekanan yang digunakan untuk konsentrasi, menyelesaikan permasalahan yang tak terduga	21,15	24,11	4
		Kekuatan fisik	Mengerjakan sejumlah tuntutan tugas yang berhubungan dengan kekuatan fisik seperti mengangkat, memotong dan lainnya	22,7	16	3
		Waktu	Mengerjakan pekerjaan dengan dengan ditentukannya waktu	6	13,19,2	4
Jumlah				11	13	24

### BLUE PRINT SKALA KOMITMEN ORGANISASI

No.	Aspek	Indikator	Fav	Unfav	Jumlah
1.	Komitmen afektif	Karyawan bertahan dalam organisasi karena keinginannya sendiri (ikatan emosional)	2,14	17,27	11
		Keterlibatan (partisipasi) dalam organisasi	1,30	9	
		Penerimaan karyawan terhadap nilai dan tujuan organisasi	28,13	3,11	
2.	Komitmen berkelanjutan	Pertimbangan untung rugi (pengorbanan) bila meninggalkan organisasi	7,8,18	23	9
		Karyawan bertahan dalam organisasi terkait biaya (membutuhkan gaji)	4,16	20,26	
		Karyawan bertahan karena tidak menemukan alternative pekerjaan lain		29	
3.	Komitmen normativ	Kesadaran akan tanggung jawab terhadap organisasi	21,12,5	22,10	10
		Kesadaran akan kewajiban untuK tetap bertahan dan loyal pada organisasi karena merasakan adanya beban secara moril	6,15,24	25,19	
Jumlah			17	13	30

# **Lampiran 6**

## **Instrumen Penelitian**

## PENGANTAR

Kepada Yth.  
Karyawan PT. Kusuma Satria Agrobio Tani Perkasa Batu  
Di tempat

Dengan hormat,

Saya Wiendy Tri Andriani mahasiswi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang memohon bantuan dan kesediaan dari bapak/ ibu untuk mengisi skala yang saya ajukan guna kepentingan dan kelancaran penelitian saya untuk mendapatkan gelar sarjana Psikologi.

Saya berharap bapak/ ibu berkenan mengisi skala ini sesuai dengan keadaan, pikiran, dan perasaan yang bapak/ ibu alami. Tidak ada jawaban salah dalam skala ini, jawaban tersebut akan dijaga kerahasiaannya serta tidak akan digunakan untuk kepentingan lain selain penelitian ini.

Terima kasih untuk meluangkan waktu dalam pengisian dan kesediaan bapak/ ibu untuk mengisi skala ini. Semoga kita semua selalu dalam lindungan Tuhan YME.

Hormat saya,

Peneliti

## IDENTITAS

Nama / Inisial :  
Usia :  
Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan (**coret salah satu**)  
Pekerjaan :  
Lama Kerja :

### **Petunjuk Pengisian !**

Baca dan pahami setiap pernyataan berikut, kemudian berilah tanda silang (x) pada jawaban yang paling dianggap paling tepat untuk menggambarkan kondisi bapak/ ibu saat ini.

Pilihan jawaban yang disediakan adalah :

STS : Sangat Tidak Sesuai	S : Sesuai
TS : Tidak Sesuai	SS : Sangat Sesuai

**SKALA I**

<b>No.</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1.	Banyak kritikan terhadap hasil kerja, membuat konsentrasi saya terganggu				
2.	Jam kerja hanya menguntungkan perusahaan				
3.	Saya merasa bersemangat dengan pekerjaan yang diberikan				
4.	Jika pekerjaan saya kurang benar, saya berusaha memperbaiki				
5.	Saya sering lupa terhadap kewajiban untuk menyelesaikannya				
6.	Harus melaksanakan tugas-tugas dengan tanggung jawab dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan				
7.	Semua pekerjaan akan saya lakukan dengan sepenuh hati meski menguras tenaga				
8.	Saya merasa cepat lelah untuk melakukan pekerjaan				
9.	Pada saat bekerja sering kali saya merasa kaku pada leher dan otot-otot punggung				
10.	<i>Deadline</i> yang diberikan kurang sesuai dengan target yang harus dikerjakan				
11.	Saya marah jika hasil pekerjaan saya tidak sesuai				
12.	Saya berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu				
13.	Saya merasa, waktu yang diberikan kepada saya kurang adil dibanding karyawan lain				
14.	Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan				
15.	Meskipun banyak pekerjaan yang menumpuk, saya bisa mengatasi dengan tenang				
16.	Jika saya sudah lelah, maka saya akan cepat bosan				
17.	Pekerjaan saya belum optimal karena waktu kerja yang kurang sesuai				
18.	Saya mampu mengerjakan pekerjaan yang menumpuk				
19.	Saya enggan bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan				
20.	Saya dapat berkonsentrasi dengan baik				
21.	Saya menerima dengan senang hati ketika mendapat banyak pekerjaan				
22.	Saya membantu rekan kerja, walaupun saya lelah				
23.	Waktu untuk diri sendiri terbuang karena banyaknya pekerjaan				

24.	Saya tersinggung jika pekerjaan saya mendapat kritikan buruk				
-----	--	--	--	--	--

**SKALA II**

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya senang mengerjakan tugas kantor				
2.	Saya bisa menghabiskan masa kerja di perusahaan ini				
3.	Tujuan perusahaan kurang sesuai dengan nilai hidup yang saya yakini				
4.	Berapapun penghasilannya saya akan tetap bergabung dengan perusahaan ini				
5.	Sukses tidaknya perusahaan ini adalah tanggung jawab saya juga				
6.	Saya telah dibesarkan oleh perusahaan ini, sehingga saya akan tetap berkarir disini				
7.	Saya rugi jika meninggalkan perusahaan ini				
8.	Saya tidak akan bekerja ditempat lain meskipun mendapat kesempatan yang lebih menguntungkan				
9.	Saya enggan lembur karena akan menyusahkan dan mengganggu waktu istirahat saya				
10.	Saya tidak perlu bekerja keras meskipun perusahaan ini telah memberikan banyak hal dalam hidup saya				
11.	Tujuan dan nilai-nilai perusahaan hanya menguntungkan perusahaan				
12.	Saya akan mendahulukan kepentingan perusahaan daripada kepentingan pribadi				
13.	Tujuan dan nilai-nilai ditetapkan demi kepentingan karyawan dan perusahaan				
14.	Saya bangga menjadi bagian dari perusahaan				
15.	Saya berpikir bahwa menjadi karyawan yang tetap setia pada suatu perusahaan merupakan tindakan yang bijaksana				
16.	Terpenuhinya kebutuhan hidup membuat saya tetap memilih bergabung pada perusahaan ini				
17.	Saya kurang bangga menjadi bagian dari perusahaan				
18.	Banyak hal yang saya korbankan jika meninggalkan perusahaan ini				
19.	Saya tidak ingin menjadi karyawan di perusahaan saya dalam jangka waktu lama				
20.	Bekerja di perusahaan ini kurang menguntungkan bagi saya dan keluarga saya				
21.	Saya merasa memiliki tanggung jawab untuk memberikan kinerja terbaik demi perusahaan				



22.	Segala sesuatu yang terjadi dengan perusahaan ini bukan tanggung jawab saya				
23.	Saya pernah berfikir untuk bekerja ditempat lain yang lebih nyaman				
24.	Saya merasa bersalah jika harus berpindah kerja di perusahaan lain				
25.	Meskipun perusahaan ini telah memberikan banyak hal yang berguna dalam hidup, saya merasa tidak perlu menggantikannya dengan sebuah loyalitas				
26.	Bekerja dalam perusahaan ini kurang mampu memenuhi kebutuhan hidup sehingga saya ingin bekerja ditempat lain				
27.	Saya tidak merasakan <i>sense of belonging</i> (rasa memiliki) terhadap perusahaan ini				
28.	Seringkali saya menyetujui kebijakan-kebijakan perusahaan mengenai hal-hal penting				
29.	Masih banyak pekerjaan yang bisa saya tekuni di perusahaan lain				
30.	Saya berusaha ikut serta dalam kegiatan perusahaan ini				

# **Lampiran 7**

## **Data Kasar Persepsi Beban Kerja**

Nama / inisial	Usia	Jenis Kelamin	Pekerjaan/jabatan	Masa Kerja	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20	Item21	Item22	Item23	Item24		
SS	23	Laki-laki	Karyawan	3 tahun	3	4	3	4	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	69
Y	21	Laki-laki	Karyawan	3 bulan	2	3	3	4	3	4	4	2	4	3	2	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	2	74	
W	22	Laki-laki	Karyawan	3 bulan	2	3	3	4	3	4	3	2	2	3	2	4	3	3	2	2	2	1	2	4	3	4	3	2	1	65
T	37	Laki-laki	Karyawan	5 tahun	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	80	
BG	23	Perempuan	Karyawan	3 bulan	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	75	
M	23	Perempuan	Karyawan	3 bulan	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	2	3	4	73
F	25	Laki-laki	Karyawan	3 tahun	1	1	3	4	2	4	4	3	1	1	2	3	1	2	4	4	2	3	3	1	4	3	4	3	1	59
SR	23	Laki-laki	Karyawan	6 bulan	3	4	3	4	3	4	3	2	2	3	4	4	3	4	3	2	2	3	2	3	4	3	3	3	3	75
N	30	Laki-laki	Karyawan	2 tahun	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	1	3	82	
R	37	Laki-laki	Karyawan	5 tahun	2	3	3	4	3	4	4	3	3	3	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	73	
TM	29	Laki-laki	Karyawan	3 tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	1	4	2	3	2	3	2	3	2	2	61	
SIR	22	Laki-laki	Karyawan	3 bulan	3	3	4	4	3	3	3	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	71
D	26	Laki-laki	Karyawan	2 tahun	2	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	76	
FL	32	Perempuan	Karyawan	2 tahun	4	3	4	4	3	3	3	2	2	3	4	4	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	69	
ASS	23	Perempuan	Karyawan	6 bulan	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	2	3	3	73	
OFL	31	Laki-laki	Karyawan	1 tahun	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	81
GNP	22	Perempuan	Karyawan	2 tahun	3	2	4	4	3	4	3	2	2	3	3	4	4	4	2	2	2	4	3	3	3	1	3	3	72	
I	27	Laki-laki	Karyawan	3 tahun	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	77
N	27	Perempuan	Karyawan	1 tahun	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	76	
GH	24	Perempuan	Karyawan	5 tahun	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	80
P	23	Perempuan	Karyawan	2 tahun	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	71	
AG	25	Laki-laki	Karyawan	5 tahun	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	60
I	23	Laki-laki	Karyawan	2 tahun	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	61
SY	40	Laki-laki	Karyawan	24 tahun	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	60
N	40	Laki-laki	Karyawan	24 tahun	3	3	4	4	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	69
WD	30	Perempuan	Karyawan	5 tahun	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	70
EE	25	Laki-laki	Karyawan	1 tahun	3	1	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	67	
N	27	Perempuan	Karyawan	3 tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	71	
N	37	Laki-laki	Karyawan	4 tahun	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63	
WY	60	Laki-laki	Karyawan	25 tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	69	
HM	40	Laki-laki	Karyawan	21 tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	67	
DW	27	Perempuan	Karyawan	6 tahun	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	62	
SC	40	Laki-laki	Karyawan	20 tahun	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	61	
I	23	Laki-laki	Karyawan	2 tahun	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64	
ER	25	Laki-laki	Karyawan	1 tahun	2	2	4	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	63	
PN	47	Laki-laki	Karyawan	28 tahun	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	75	
R	40	Laki-laki	Karyawan	6 tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	68	
DS	43	Laki-laki	Karyawan	20 tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	71	
D	22	Laki-laki	Karyawan	5 tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	65	
S	37	Laki-laki	Karyawan	10 tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64	
DB	22	Laki-laki	Karyawan	2 tahun	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	62	
MD	30	Laki-laki	Karyawan	15 tahun	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	61	
SZ	27	Laki-laki	Karyawan	7 tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	70	
L	30	Perempuan	Karyawan	7 tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72	
W	22	Perempuan	Karyawan	3 bulan	3	3	3	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	69	
Y	47	Laki-laki	Karyawan	15 tahun	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	80	
R	34	Laki-laki	Karyawan	14 tahun	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	73	
D	30	Perempuan	Karyawan	10 tahun	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	78	
SR	45	Laki-laki	Karyawan	18 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	85	
D	25	Perempuan	Karyawan	3 tahun	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	81	
YH	40	Laki-laki	Karyawan	15 tahun	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75	
AS	44	Laki-laki	Karyawan	10 tahun	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	84	
E	34	Laki-laki	Karyawan	14 tahun	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	68	
Z	44	Perempuan	Karyawan	15 tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	70	
MI	41	Laki-laki	Karyawan	10 tahun	1	4	4	4	1	3	4	2	3	1	3	3	1	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	73	
UH	27	Perempuan	Karyawan	5 tahun	3	3	3	4	1	2	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	68	
SCR	44	Laki-laki	Karyawan	20 tahun	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	84	
VIC	22	Perempuan	Karyawan	3 bulan	3	3	4	4	1	3	3	3	3	3	1	3	4	4	3	3	3	1	4	2	4	4	4	72		
RD	27	Laki-laki	Karyawan	5 tahun	3	2	3	4	4	4	4	3	3	1	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	76	
N	45	Perempuan	Karyawan	20 tahun	1	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	2	3	4	4	3	3	4	4	74	
Z	25	Perempuan	Karyawan	3 tahun	3	3	3	4	4	4	1	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	73	
AF	23	Laki-laki	Karyawan	1 tahun	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	79	
HI	31	Laki-laki	Karyawan	10 tahun	1	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	1	2	61	
T	28	Perempuan	Karyawan	5 tahun	2	2	3	3	3																					

RF	29	Perempuan	Karyawan	1 tahun	3	2	2	3	3	4	3	3	2	2	4	2	4	4	4	9	3	2	4	4	3	2	3	71
RL	25	Laki-laki	Karyawan	3 tahun	3	4	4	3	4	4	3	3	2	9	2	4	3	3	3	1	9	2	3	4	4	3	3	74
YMG	23	Perempuan	Karyawan	1 tahun	3	4	3	3	4	4	3	3	2	9	2	4	3	3	3	3	9	2	3	4	4	4	3	77
MOO	21	Perempuan	Karyawan	1 tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	9	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	62
MKC	21	Perempuan	Karyawan	3 bulan	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	9	2	3	3	3	3	9	3	3	3	3	3	3	67
B	28	Laki-laki	Karyawan	3 tahun	2	4	3	4	4	4	3	4	3	2	9	4	3	3	4	3	9	3	4	3	3	3	4	80
I	30	Laki-laki	Karyawan	5 tahun	1	4	3	4	3	4	3	3	4	9	9	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	79
FVL	35	Laki-laki	Karyawan	10 tahun	3	3	4	4	4	4	3	3	3	9	9	4	3	3	3	3	9	3	4	4	3	4	80	
NR	33	Laki-laki	Karyawan	10 tahun	3	3	3	4	3	3	3	3	3	9	9	3	4	3	3	9	3	3	3	4	4	3	76	
VDN	30	Laki-laki	Karyawan	5 tahun	2	3	3	3	3	3	3	3	3	9	9	4	3	3	3	9	3	4	2	2	3	3	71	
TZ	27	Laki-laki	Karyawan	3 tahun	2	3	3	4	3	3	3	3	2	2	9	3	4	3	3	2	3	3	2	2	2	3	67	
A	30	Laki-laki	Karyawan	7 tahun	1	4	3	4	2	3	3	2	2	4	3	4	3	3	2	3	4	3	4	3	3	2	3	71
FP	27	Laki-laki	Karyawan	5 tahun	2	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	2	4	2	2	2	4	3	2	76	
U	25	Perempuan	Karyawan	3 tahun	2	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	84	
RAT	40	Laki-laki	Karyawan	15 tahun	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	3	4	3	2	79	
KF	35	Perempuan	Karyawan	12 tahun	4	3	4	4	4	4	3	3	3	9	4	4	3	2	1	4	4	2	3	3	1	4	75	
WS	25	Laki-laki	Karyawan	3 tahun	3	3	4	4	4	3	4	3	2	2	9	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	79	
DR	40	Laki-laki	Karyawan	20 tahun	2	4	4	4	4	3	4	3	4	3	9	2	4	2	3	2	2	2	1	4	4	2	72	
KTW	45	Laki-laki	Karyawan	25 tahun	4	4	4	4	4	3	4	4	3	9	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	84	
OT	28	Laki-laki	Karyawan	5 tahun	3	4	3	4	4	4	2	3	3	9	3	3	3	3	2	2	9	2	3	3	2	1	68	
ZAW	30	Laki-laki	Karyawan	5 tahun	3	2	4	4	4	3	4	3	3	9	9	4	3	4	3	3	9	3	3	2	2	3	77	
AWS	27	Laki-laki	Karyawan	3 tahun	3	2	4	4	4	3	4	3	3	9	9	4	3	4	3	3	9	3	4	4	2	3	75	
JO	30	Laki-laki	Karyawan	10 tahun	3	3	4	3	4	3	4	3	3	9	9	4	3	4	3	3	9	3	4	4	2	3	82	
DOF	35	Laki-laki	Karyawan	10 tahun	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	9	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	81	
ANH	30	Laki-laki	Karyawan	10 tahun	2	3	4	4	3	4	2	2	2	2	9	4	2	3	2	2	2	3	4	3	2	3	65	
N	23	Laki-laki	Karyawan	1 tahun	3	2	2	3	3	4	4	1	2	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	3	2	3	77	
S	29	Laki-laki	Karyawan	5 tahun	3	2	4	4	4	3	4	4	1	3	1	4	3	4	4	3	9	4	4	4	2	3	78	
V	30	Laki-laki	Karyawan	1 tahun	3	2	3	2	4	3	4	3	1	2	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	2	3	72	
N	25	Perempuan	Karyawan	3 tahun	3	3	4	3	3	4	3	2	2	2	4	4	3	4	2	4	3	4	4	3	2	3	77	
I	35	Laki-laki	Karyawan	7 tahun	3	3	3	4	4	3	1	2	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	2	3	77	
AL	27	Perempuan	Karyawan	5 tahun	4	4	4	4	3	4	3	2	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	83	
NH	40	Laki-laki	Karyawan	15 tahun	3	4	4	4	4	4	3	2	4	2	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	83	
NFA	35	Laki-laki	Karyawan	12 tahun	2	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	81	
FR	25	Perempuan	Karyawan	3 tahun	3	2	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	73	
DNA	25	Laki-laki	Karyawan	3 tahun	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	87	
ATW	40	Laki-laki	Karyawan	15 tahun	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	9	3	4	2	3	4	80	
TPR	30	Laki-laki	Karyawan	3 tahun	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	85	
LFA	38	Laki-laki	Karyawan	10 tahun	1	4	4	3	3	4	3	4	4	9	4	4	3	4	4	9	3	4	4	3	4	4	84	
ASS	22	Laki-laki	Karyawan	3 bulan	2	3	4	4	3	4	1	3	2	9	2	4	4	3	3	9	1	2	3	1	2	4	66	
YD	24	Laki-laki	Karyawan	3 bulan	2	3	4	4	3	4	2	4	2	9	4	4	3	2	4	3	2	3	3	4	3	1	63	
AL	40	Laki-laki	Karyawan	5 tahun	3	2	4	4	3	4	3	3	2	9	1	4	3	3	4	2	9	3	4	4	3	2	73	
YBD	23	Laki-laki	Karyawan	3 bulan	3	4	3	3	3	4	4	3	2	9	4	3	3	3	3	3	9	2	3	3	3	3	74	
FP	28	Perempuan	Karyawan	2 tahun	1	3	4	4	3	4	4	2	2	9	2	4	2	3	3	2	2	1	3	4	4	2	68	
AD	35	Perempuan	Karyawan	2 tahun	2	3	4	4	3	3	4	2	2	9	2	4	3	3	3	3	3	1	4	4	3	3	72	
ZU	42	Perempuan	Karyawan	7 tahun	1	3	3	4	3	3	4	3	1	3	2	4	3	4	1	2	2	1	3	4	3	3	64	
Y	52	Laki-laki	Karyawan	15 tahun	2	2	3	3	3	3	2	1	1	1	1	4	3	3	4	1	2	3	3	3	2	2	59	
FB	25	Laki-laki	Karyawan	2 tahun	2	2	4	4	4	4	3	2	1	9	1	4	3	1	2	2	9	1	4	4	3	3	65	
AT	35	Laki-laki	Karyawan	4 tahun	2	3	4	4	4	4	3	3	3	9	1	4	4	4	2	2	1	4	4	3	4	3	75	
IKY	30	Perempuan	Karyawan	3 tahun	2	3	3	4	4	3	4	2	3	2	4	4	2	3	1	2	2	4	3	3	3	3	68	
BG	50	Laki-laki	Karyawan	10 tahun	2	3	4	4	4	3	2	1	9	1	4	3	4	1	1	2	2	1	3	3	3	3	62	
PR	26	Laki-laki	Karyawan	5 tahun	3	2	3	3	2	3	3	2	2	9	1	4	1	3	3	2	9	2	3	3	3	2	59	
WL	24	Laki-laki	Karyawan	2 tahun	2	2	3	3	3	3	2	3	1	2	2	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	2	58	
DP	30	Perempuan	Karyawan	3 tahun	2	3	3	4	4	4	3	2	2	2	1	4	3	4	1	1	2	2	4	4	3	3	66	
UC	25	Perempuan	Karyawan	2 tahun	2	3	4	4	3	4	4	3	2	9	3	4	3	3	3	1	2	3	4	4	4	4	78	
BL	45	Laki-laki	Karyawan	7 tahun	2	3	4	4	4	3	3	2	1	2	4	3	4	1	2	2	9	1	3	3	2	3	64	
RA	22	Laki-laki	Karyawan	1 tahun	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	9	2	3	2	2	9	3	3	3	2	2	3	58	
MAB	38	Laki-laki	Karyawan	5 tahun	2	3	4	4	4	3	3	3	1	4	3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	3	3	68	
WE	42	Laki-laki	Karyawan	5 tahun	2	3	3	4	4	3	3	2	2	2	9	1	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	63	
PH	23	Laki-laki	Karyawan	3 bulan	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	
K/S	21	Laki-laki	Karyawan	3 bulan	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78	
MED	24	Perempuan	Karyawan	2 tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	3	9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72	
S	47	Perempuan	Karyawan	6 tahun	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	64	
D	31	Laki-laki	Karyawan	5 tahun	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	9	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	67	
F	26	Laki-laki	Karyawan	4 tahun	3	2	1	3	3	4	3	3	2	9	3	4	1	3	3	1	1	3	4	3	4	1	62	
KW	31	Laki-laki	Karyawan	9 tahun	3	3	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	9	2	3	3	3	3	72	
HS	41	Laki-laki	Karyawan	13 tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	3	9	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	74	
TLD	33	Perempuan	Karyawan	5 tahun	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69	
M	57	Laki-laki	Karyawan	12 tahun	2	3	4	4	3	4	3	3	2	2	3	3	3	4	2	9	2	2	2	2	2	3	67	
I	41	Laki-laki	Karyawan	8 tahun	3	3	4	4	3	4	3	3	2	2	3	3	4	3	2	9	3	3	4	3	3	3	73	

# **Lampiran 8**

## **Data Kasar Komitmen**

### **Organisasi**

Nama / Inisial	Usia	Jenis Kelamin	Pekerjaan/jabatan	Masa Kerja	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	item11	item12	item13	item14	item15	item16	item17	item18	item19	item20	item21	item22	item23	item24	item25	item26	item27	item28	item29	item30			
SS	23	Laki-laki	Karyawan	31tahun	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	4	4	4	4	3	3	82	
Y	21	Laki-laki	Karyawan	3bulan	3	3	4	1	3	1	4	1	3	4	3	3	2	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	1	4	4	3	2	3	3	88	
WV	22	Laki-laki	Karyawan	3bulan	4	4	3	2	4	4	2	3	2	3	4	4	3	3	4	4	3	4	2	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	2	4	3	89
FG	37	Laki-laki	Karyawan	51tahun	3	3	3	4	4	4	2	4	2	4	3	3	2	2	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	110
BC	23	Perempuan	Karyawan	3bulan	4	2	4	3	3	1	2	2	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	2	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	4	92	
M	23	Perempuan	Karyawan	3bulan	4	3	4	4	4	4	2	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	3	2	4	4	4	4	3	4	104	
FT	25	Laki-laki	Karyawan	31tahun	4	2	1	3	3	4	2	4	3	1	1	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	1	4	2	3	74	
NR	23	Laki-laki	Karyawan	6bulan	4	2	4	3	3	3	2	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	89	
N	30	Laki-laki	Karyawan	21tahun	4	4	3	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	99	
R	37	Laki-laki	Karyawan	51tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	89	
TM	29	Laki-laki	Karyawan	31tahun	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	83	
SR	22	Laki-laki	Karyawan	3bulan	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	94	
LD	23	Laki-laki	Karyawan	21tahun	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	99	
RL	30	Perempuan	Karyawan	21tahun	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	99	
AAS	23	Perempuan	Karyawan	6bulan	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	98	
QFL	31	Laki-laki	Karyawan	11tahun	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	89	
GNP	22	Perempuan	Karyawan	21tahun	4	4	4	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	90
I	27	Laki-laki	Karyawan	31tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	94	
N	27	Perempuan	Karyawan	11tahun	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	88	
GH	24	Perempuan	Karyawan	51tahun	4	4	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	2	1	3	3	4	1	4	84	
PH	23	Perempuan	Karyawan	21tahun	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	97	
AG	25	Laki-laki	Karyawan	51tahun	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	79
I	23	Laki-laki	Karyawan	21tahun	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	78	
SY	40	Laki-laki	Karyawan	281tahun	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	76	
N	40	Laki-laki	Karyawan	281tahun	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	78
WD	30	Perempuan	Karyawan	51tahun	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	81
EE	25	Laki-laki	Karyawan	11tahun	3	2	2	2	3	2	2	1	3	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	74	
N	27	Perempuan	Karyawan	31tahun	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84	
N	37	Laki-laki	Karyawan	41tahun	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	78
WV	60	Laki-laki	Karyawan	251tahun	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	86	
AM	40	Laki-laki	Karyawan	211tahun	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	89	
DW	27	Perempuan	Karyawan	61tahun	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	78	
SC	40	Laki-laki	Karyawan	201tahun	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	77	
I	23	Laki-laki	Karyawan	21tahun	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	77	
BR	25	Laki-laki	Karyawan	11tahun	4	3	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	74		
EP	47	Laki-laki	Karyawan	281tahun	4	3	3	3	3	4	2	2	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	2	3	3	3	4	3	2	4	3	4	3	3	96	
R	40	Laki-laki	Karyawan	61tahun	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	83	
DS	43	Laki-laki	Karyawan	201tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90	
D	22	Laki-laki	Karyawan	51tahun	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	81	
S	37	Laki-laki	Karyawan	101tahun	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	77	
DB	22	Laki-laki	Karyawan	21tahun	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	81	
MD	30	Laki-laki	Karyawan	151tahun	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	71	
SZ	27	Laki-laki	Karyawan	71tahun	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	68
L	30	Perempuan	Karyawan	71tahun	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	84	
W	22	Perempuan	Karyawan	3bulan	3	4	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	4	3	3	3	4	97	
Y	47	Laki-laki	Karyawan	151tahun	4	3	4	3	3	2	3	2	2	4	3	3	2	2	2	3	3	4	2	3	3	4	4	3	2	1	4	3	4	4	4	90	
R	34	Laki-laki	Karyawan	141tahun	3	3	3	3	4	3	2	2	2	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	86	
D	30	Perempuan	Karyawan	101tahun	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	1	3	3	2	3	2	4	86	
AS	45	Laki-laki	Karyawan	191tahun	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	89	
D	25	Perempuan	Karyawan	31tahun	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	109	
YH	40	Laki-laki	Karyawan	151tahun	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	2	2	3	4	3	3	93	
AS	44	Laki-laki	Karyawan	101tahun	3	3	4	3	4	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	2	3	4	4	3	4	2	4	3	4	3	3	3	95	
E	34	Laki-l																																			

RF	29	Perempuan	Karyawin	1 tahun	3	2	3	2	3	2	2	2	2	4	3	1	3	3	4	3	2	4	1	4	4	1	3	1	2	1	2	2	4	3	77	
FL	25	Laki-laki	Karyawin	3 tahun	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	4	3	2	4	2	3	4	3	3	3	2	1	2	4	3	88		
YMGG	23	Perempuan	Karyawin	1 tahun	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	2	90		
MOO	21	Perempuan	Karyawin	1 tahun	3	2	3	2	3	2	1	1	2	3	4	3	3	4	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	2	2	2	3	3	77		
MKC	21	Perempuan	Karyawin	3 bulan	4	3	3	3	2	2	1	1	3	3	3	1	2	3	2	4	1	4	4	2	3	3	3	2	3	4	4	2	3	79		
B	28	Laki-laki	Karyawin	3 tahun	4	3	2	2	3	3	2	2	4	3	3	3	4	4	3	4	2	3	3	4	3	2	3	2	3	2	4	3	3	89		
IR	30	Laki-laki	Karyawin	5 tahun	4	3	4	2	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	4	4	2	3	2	4	3	2	4	88		
NL	30	Laki-laki	Karyawin	10 tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	83		
NR	30	Laki-laki	Karyawin	10 tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	93		
VDN	30	Laki-laki	Karyawin	5 tahun	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	95		
TZ	27	Laki-laki	Karyawin	3 tahun	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	95	
A	30	Laki-laki	Karyawin	7 tahun	3	2	3	3	4	3	3	2	4	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	94		
FP	27	Laki-laki	Karyawin	5 tahun	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	105	
U	25	Perempuan	Karyawin	3 tahun	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	111		
RAT	40	Laki-laki	Karyawin	15 tahun	3	2	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	102	
RT	35	Perempuan	Karyawin	12 tahun	3	3	3	2	4	2	2	3	3	4	4	1	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	96	
WVS	25	Laki-laki	Karyawin	3 tahun	4	2	3	2	3	2	3	1	1	1	1	1	4	4	4	2	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	90	
DR	30	Laki-laki	Karyawin	20 tahun	3	2	4	2	4	1	1	1	4	4	4	2	1	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	94	
KTW	45	Laki-laki	Karyawin	25 tahun	4	3	3	1	4	2	3	3	3	4	4	1	4	4	4	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	94		
CH	28	Laki-laki	Karyawin	5 tahun	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	1	2	3	3	3	4	3	4	77		
ZAW	30	Laki-laki	Karyawin	5 tahun	4	3	4	3	4	3	4	1	4	3	4	3	4	4	4	3	4	2	2	4	4	3	2	1	3	3	2	4	2	4	95	
AWS	27	Laki-laki	Karyawin	3 tahun	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	4	3	2	4	3	2	4	2	3	4	3	85		
JO	30	Laki-laki	Karyawin	10 tahun	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	103		
DOF	35	Laki-laki	Karyawin	10 tahun	2	2	3	3	2	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	98	
ANH	30	Laki-laki	Karyawin	10 tahun	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75		
N	23	Laki-laki	Karyawin	1 tahun	3	4	4	1	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	95		
S	25	Laki-laki	Karyawin	5 tahun	4	3	3	2	1	2	2	1	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	91
V	30	Laki-laki	Karyawin	1 tahun	4	3	3	2	1	2	2	1	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	1	2	4	4	3	2	4	90	
N	25	Perempuan	Karyawin	3 tahun	3	4	4	1	2	3	2	2	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	1	2	4	4	4	3	1	93	
I	35	Laki-laki	Karyawin	7 tahun	4	3	3	1	4	2	2	1	2	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	92
AL	27	Perempuan	Karyawin	5 tahun	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	101	
NH	40	Laki-laki	Karyawin	15 tahun	3	3	3	4	4	3	2	3	4	4	4	1	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	95	
NS	35	Laki-laki	Karyawin	12 tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	104	
RF	25	Perempuan	Karyawin	3 tahun	2	3	1	3	3	2	1	2	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75	
DNA	25	Laki-laki	Karyawin	3 tahun	2	2	4	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	109	
ATW	40	Laki-laki	Karyawin	15 tahun	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	4	3	3	83		
TPR	30	Laki-laki	Karyawin	3 tahun	3	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	106	
LFA	38	Laki-laki	Karyawin	10 tahun	3	3	4	3	3	3	1	2	4	4	3	1	3	4	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	94	
ASS	22	Laki-laki	Karyawin	3 bulan	3	4	2	4	4	2	3	2	2	2	2	2	2	3	4	4	2	3	3	2	4	3	2	3	3	3	2	3	2	3	84	
YO	24	Laki-laki	Karyawin	3 bulan	4	4	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	4	3	4	3	2	4	4	4	4	1	4	106		
AL	40	Laki-laki	Karyawin	5 tahun	4	4	4	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100	
SPD	20	Laki-laki	Karyawin	3 bulan	4	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	89	
FP	25	Perempuan	Karyawin	2 tahun	4	3	3	2	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88	
AD	35	Perempuan	Karyawin	2 tahun	4	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	96	
ZU	42	Perempuan	Karyawin	7 tahun	4	3	2	3	4	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	4	2	2	4	3	4	3	2	4	91	
Y	52	Laki-laki	Karyawin	15 tahun	2	2	3	2	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	1	4	1	1	2	2	4	73		
FB	25	Laki-laki	Karyawin	2 tahun	3	3	1	4	4	3	2	1	3	4	4	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	101	
AT	35	Laki-laki	Karyawin	4 tahun	4	3	4	3	3	1	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	93		
IKY	30	Perempuan	Karyawin	3 tahun	3	3	1	3	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	101	
RS	50	Laki-laki	Karyawin	10 tahun	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	101	
PR	25	Laki-laki	Karyawin	5 tahun	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	77	
WL	24	Laki-laki	Karyawin	2 tahun	3	2	3	2	3	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	74	
DP	30	Perempuan	Karyawin	3 tahun	3	4	4	4	3	3	2	1	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	1	2	4	3	4	4	3	95	
LC	25	Perempuan	Karyawin	2 tahun	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	2	3	2	4	4	2	4	104	
BL	45	Laki-laki	Karyawin	7 tahun	4	3	4	3	3	3	2	1	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	

# **Lampiran 9**

## **Hasil Analisa Data**



## Analisis Korelasi Product Moment

Correlations		
	Pers epsi	Komit men
si Persep	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	,632**
	N	,000
men Komit	Pearson Correlation	140
	Sig. (2-tailed)	,632**
	N	,000
		140

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

# Lampiran 10

## Hasil Perhitungan T Score

NO	Inisial	Persepsi Beban	Zscore	Tscore	Kategor	Keteranga
----	---------	----------------	--------	--------	---------	-----------

.		Kerja			i	n
1	SS	69	-0.36053	46.39	2	Rendah
2	Y	74	0.34838	53.48	1	Tinggi
3	W	65	-0.92766	40.72	2	Rendah
4	T	80	1.19907	61.99	1	Tinggi
5	BG	75	0.49016	54.9	1	Tinggi
6	M	73	0.2066	52.07	1	Tinggi
7	F	59	-1.77834	32.22	2	Rendah
8	SR	75	0.49016	54.9	1	Tinggi
9	N	82	1.48263	64.83	1	Tinggi
10	R	73	0.2066	52.07	1	Tinggi
11	TM	61	-1.49478	35.05	2	Rendah
12	SIR	71	-0.07697	49.23	2	Rendah
13	D	76	0.63194	56.32	1	Tinggi
14	FL	69	-0.36053	46.39	2	Rendah
15	ASS	73	0.2066	52.07	1	Tinggi
16	CFL	81	1.34085	63.41	1	Tinggi
17	GNP	72	0.06481	50.65	1	Tinggi
18	I	77	0.77372	57.74	1	Tinggi
19	N	76	0.63194	56.32	1	Tinggi
20	GH	80	1.19907	61.99	1	Tinggi
21	P	71	-0.07697	49.23	2	Rendah
22	AG	60	-1.63656	33.63	2	Rendah
23	I	61	-1.49478	35.05	2	Rendah
24	SY	60	-1.63656	33.63	2	Rendah
25	N	69	-0.36053	46.39	2	Rendah
26	WD	70	-0.21875	47.81	2	Rendah
27	EE	67	-0.64409	43.56	2	Rendah
28	N	71	-0.07697	49.23	2	Rendah
29	N	63	-1.21122	37.89	2	Rendah
30	WY	69	-0.36053	46.39	2	Rendah
31	HM	67	-0.64409	43.56	2	Rendah
32	DW	62	-1.353	36.47	2	Rendah
33	SC	61	-1.49478	35.05	2	Rendah
34	I	64	-1.06944	39.31	2	Rendah
35	ER	63	-1.21122	37.89	2	Rendah
36	PN	75	0.49016	54.9	1	Tinggi
37	R	68	-0.50231	44.98	2	Rendah
38	DS	71	-0.07697	49.23	2	Rendah
39	D	65	-0.92766	40.72	2	Rendah
40	S	64	-1.06944	39.31	2	Rendah
41	DB	62	-1.353	36.47	2	Rendah
42	MD	61	-1.49478	35.05	2	Rendah

43	SZ	70	-0.21875	47.81	2	Rendah
44	L	72	0.06481	50.65	1	Tinggi
45	W	69	-0.36053	46.39	2	Rendah
46	Y	80	1.19907	61.99	1	Tinggi
47	R	73	0.2066	52.07	1	Tinggi
48	D	78	0.9155	59.16	1	Tinggi
49	SR	85	1.90797	69.08	1	Tinggi
50	D	81	1.34085	63.41	1	Tinggi
51	YH	75	0.49016	54.9	1	Tinggi
52	AS	84	1.76619	67.66	1	Tinggi
53	E	68	-0.50231	44.98	2	Rendah
54	Z	70	-0.21875	47.81	2	Rendah
55	MI	73	0.2066	52.07	1	Tinggi
56	UH	68	-0.50231	44.98	2	Rendah
57	SCR	84	1.76619	67.66	1	Tinggi
58	VC	72	0.06481	50.65	1	Tinggi
59	RD	76	0.63194	56.32	1	Tinggi
60	N	74	0.34838	53.48	1	Tinggi
61	Z	73	0.2066	52.07	1	Tinggi
62	AF	79	1.05728	60.57	1	Tinggi
63	HI	61	-1.49478	35.05	2	Rendah
64	T	69	-0.36053	46.39	2	Rendah
65	V	69	-0.36053	46.39	2	Rendah
66	D	63	-1.21122	37.89	2	Rendah
67	N	65	-0.92766	40.72	2	Rendah
68	AM	61	-1.49478	35.05	2	Rendah
69	M	70	-0.21875	47.81	2	Rendah
70	B	71	-0.07697	49.23	2	Rendah
71	RF	71	-0.07697	49.23	2	Rendah
72	RL	74	0.34838	53.48	1	Tinggi
73	YMG G	77	0.77372	57.74	1	Tinggi
74	MOO	62	-1.353	36.47	2	Rendah
75	MKC	67	-0.64409	43.56	2	Rendah
76	B	80	1.19907	61.99	1	Tinggi
77	I	79	1.05728	60.57	1	Tinggi
78	FYL	80	1.19907	61.99	1	Tinggi
79	NR	76	0.63194	56.32	1	Tinggi
80	VDN	71	-0.07697	49.23	2	Rendah
81	TZ	67	-0.64409	43.56	2	Rendah
82	A	71	-0.07697	49.23	2	Rendah
83	FP	76	0.63194	56.32	1	Tinggi
84	LI	84	1.76619	67.66	1	Tinggi

85	RAT	79	1.05728	60.57	1	Tinggi
86	KF	75	0.49016	54.9	1	Tinggi
87	WS	79	1.05728	60.57	1	Tinggi
88	DR	72	0.06481	50.65	1	Tinggi
89	KTW	84	1.76619	67.66	1	Tinggi
90	CH	68	-0.50231	44.98	2	Rendah
91	ZAW	77	0.77372	57.74	1	Tinggi
92	AWS	75	0.49016	54.9	1	Tinggi
93	JIO	82	1.48263	64.83	1	Tinggi
94	DDF	81	1.34085	63.41	1	Tinggi
95	ANH	65	-0.92766	40.72	2	Rendah
96	N	77	0.77372	57.74	1	Tinggi
97	S	78	0.9155	59.16	1	Tinggi
98	V	72	0.06481	50.65	1	Tinggi
99	N	77	0.77372	57.74	1	Tinggi
100	I	77	0.77372	57.74	1	Tinggi
101	AL	83	1.62441	66.24	1	Tinggi
102	NH	83	1.62441	66.24	1	Tinggi
103	NFA	81	1.34085	63.41	1	Tinggi
104	RFI	73	0.2066	52.07	1	Tinggi
105	DNA	87	2.19154	71.92	1	Tinggi
106	ATW	80	1.19907	61.99	1	Tinggi
107	TPR	85	1.90797	69.08	1	Tinggi
108	LFA	84	1.76619	67.66	1	Tinggi
109	ASS	66	-0.78587	42.14	2	Rendah
110	YD	73	0.2066	52.07	1	Tinggi
111	AL	73	0.2066	52.07	1	Tinggi
112	YBD	74	0.34838	53.48	1	Tinggi
113	FP	68	-0.50231	44.98	2	Rendah
114	AD	72	0.06481	50.65	1	Tinggi
115	ZU	64	-1.06944	39.31	2	Rendah
116	Y	59	-1.77834	32.22	2	Rendah

11 7	FB	65	-0.92766	40.72	2	Rendah
11 8	AT	75	0.49016	54.9	1	Tinggi
11 9	IKY	68	-0.50231	44.98	2	Rendah
12 0	BG	62	-1.353	36.47	2	Rendah
12 1	PR	59	-1.77834	32.22	2	Rendah
12 2	WL	58	-1.92013	30.8	2	Rendah
12 3	DP	66	-0.78587	42.14	2	Rendah
12 4	LIC	78	0.9155	59.16	1	Tinggi
12 5	BL	64	-1.06944	39.31	2	Rendah
12 6	RA	58	-1.92013	30.8	2	Rendah
12 7	MAB	68	-0.50231	44.98	2	Rendah
12 8	WE	63	-1.21122	37.89	2	Rendah
12 9	FYH	76	0.63194	56.32	1	Tinggi
13 0	KKS	78	0.9155	59.16	1	Tinggi
13 1	MED	72	0.06481	50.65	1	Tinggi
13 2	S	64	-1.06944	39.31	2	Rendah
13 3	D	67	-0.64409	43.56	2	Rendah
13 4	F	62	-1.353	36.47	2	Rendah
13 5	KW	72	0.06481	50.65	1	Tinggi
13 6	HS	74	0.34838	53.48	1	Tinggi
13 7	TLD	69	-0.36053	46.39	2	Rendah
13 8	M	67	-0.64409	43.56	2	Rendah
13 9	I	73	0.2066	52.07	1	Tinggi
14 0	T	62	-1.353	36.47	2	Rendah

NO .	Initial	Komitmen Organisasi	Zscore	Tscore	Kategori	Keterangan
1	SS	82	-0.71534	42.85	2	Rendah
2	Y	88	-0.07405	49.26	2	Rendah
3	W	98	0.99476	59.95	1	Tinggi
4	T	110	2.27733	72.77	1	Tinggi
5	BG	92	0.35347	53.53	1	Tinggi
6	M	104	1.63605	66.36	1	Tinggi
7	F	74	-1.57039	34.3	2	Rendah
8	SR	89	0.03283	50.33	1	Tinggi
9	N	99	1.10164	61.02	1	Tinggi
10	R	89	0.03283	50.33	1	Tinggi
11	TM	83	-0.60846	43.92	2	Rendah
12	SIR	94	0.56723	55.67	1	Tinggi
13	D	99	1.10164	61.02	1	Tinggi
14	FL	99	1.10164	61.02	1	Tinggi
15	ASS	88	-0.07405	49.26	2	Rendah
16	CFL	89	0.03283	50.33	1	Tinggi
17	GNP	90	0.13971	51.4	1	Tinggi
18	I	94	0.56723	55.67	1	Tinggi
19	N	88	-0.07405	49.26	2	Rendah
20	GH	84	-0.50158	44.98	2	Rendah
21	P	87	-0.18093	48.19	2	Rendah
22	AG	76	-1.35663	36.43	2	Rendah
23	I	78	-1.14287	38.57	2	Rendah
24	SY	76	-1.35663	36.43	2	Rendah
25	N	78	-1.14287	38.57	2	Rendah
26	WD	81	-0.82222	41.78	2	Rendah
27	EE	74	-1.57039	34.3	2	Rendah
28	N	84	-0.50158	44.98	2	Rendah
29	N	78	-1.14287	38.57	2	Rendah
30	WY	86	-0.28782	47.12	2	Rendah
31	HM	80	-0.9291	40.71	2	Rendah
32	DW	78	-1.14287	38.57	2	Rendah
33	SC	77	-1.24975	37.5	2	Rendah
34	I	77	-1.24975	37.5	2	Rendah
35	ER	74	-1.57039	34.3	2	Rendah
36	PN	96	0.781	57.81	1	Tinggi
37	R	83	-0.60846	43.92	2	Rendah
38	DS	90	0.13971	51.4	1	Tinggi
39	D	81	-0.82222	41.78	2	Rendah
40	S	77	-1.24975	37.5	2	Rendah
41	DB	81	-0.82222	41.78	2	Rendah

42	MD	71	-1.89103	31.09	2	Rendah
43	SZ	68	-2.21168	27.88	2	Rendah
44	L	84	-0.50158	44.98	2	Rendah
45	W	97	0.88788	58.88	1	Tinggi
46	Y	90	0.13971	51.4	1	Tinggi
47	R	86	-0.28782	47.12	2	Rendah
48	D	86	-0.28782	47.12	2	Rendah
49	SR	93	0.46035	54.6	1	Tinggi
50	D	108	2.06357	70.64	1	Tinggi
51	YH	93	0.46035	54.6	1	Tinggi
52	AS	95	0.67412	56.74	1	Tinggi
53	E	85	-0.3947	46.05	2	Rendah
54	Z	87	-0.18093	48.19	2	Rendah
55	MI	92	0.35347	53.53	1	Tinggi
56	UH	97	0.88788	58.88	1	Tinggi
57	SCR	112	2.4911	74.91	1	Tinggi
58	VC	86	-0.28782	47.12	2	Rendah
59	RD	87	-0.18093	48.19	2	Rendah
60	N	81	-0.82222	41.78	2	Rendah
61	Z	81	-0.82222	41.78	2	Rendah
62	AF	82	-0.71534	42.85	2	Rendah
63	HI	87	-0.18093	48.19	2	Rendah
64	T	82	-0.71534	42.85	2	Rendah
65	V	83	-0.60846	43.92	2	Rendah
66	D	85	-0.3947	46.05	2	Rendah
67	N	76	-1.35663	36.43	2	Rendah
68	AM	74	-1.57039	34.3	2	Rendah
69	M	82	-0.71534	42.85	2	Rendah
70	B	87	-0.18093	48.19	2	Rendah
71	RF	77	-1.24975	37.5	2	Rendah
72	RL	88	-0.07405	49.26	2	Rendah
73	YMG G	90	0.13971	51.4	1	Tinggi
74	MOO	77	-1.24975	37.5	2	Rendah
75	MKC	79	-1.03598	39.64	2	Rendah
76	B	89	0.03283	50.33	1	Tinggi
77	I	88	-0.07405	49.26	2	Rendah
78	FYL	93	0.46035	54.6	1	Tinggi
79	NR	95	0.67412	56.74	1	Tinggi
80	VDN	94	0.56723	55.67	1	Tinggi
81	TZ	95	0.67412	56.74	1	Tinggi
82	A	94	0.56723	55.67	1	Tinggi
83	FP	105	1.74293	67.43	1	Tinggi



84	LI	111	2.38422	73.84	1	Tinggi
85	RAT	102	1.42228	64.22	1	Tinggi
86	KF	96	0.781	57.81	1	Tinggi
87	WS	90	0.13971	51.4	1	Tinggi
88	DR	94	0.56723	55.67	1	Tinggi
89	KTW	94	0.56723	55.67	1	Tinggi
90	CH	77	-1.24975	37.5	2	Rendah
91	ZAW	95	0.67412	56.74	1	Tinggi
92	AWS	85	-0.3947	46.05	2	Rendah
93	JIO	103	1.52917	65.29	1	Tinggi
94	DDF	98	0.99476	59.95	1	Tinggi
95	ANH	75	-1.46351	35.36	2	Rendah
96	N	95	0.67412	56.74	1	Tinggi
97	S	91	0.24659	52.47	1	Tinggi
98	V	90	0.13971	51.4	1	Tinggi
99	N	93	0.46035	54.6	1	Tinggi
100	I	92	0.35347	53.53	1	Tinggi
101	AL	101	1.3154	63.15	1	Tinggi
102	NH	95	0.67412	56.74	1	Tinggi
103	NFA	91	0.24659	52.47	1	Tinggi
104	RFI	75	-1.46351	35.36	2	Rendah
105	DNA	109	2.17045	71.7	1	Tinggi
106	ATW	83	-0.60846	43.92	2	Rendah
107	TPR	106	1.84981	68.5	1	Tinggi
108	LFA	94	0.56723	55.67	1	Tinggi
109	ASS	84	-0.50158	44.98	2	Rendah
110	YD	106	1.84981	68.5	1	Tinggi
111	AL	100	1.20852	62.09	1	Tinggi
112	YBD	99	1.10164	61.02	1	Tinggi
113	FP	88	-0.07405	49.26	2	Rendah
114	AD	96	0.781	57.81	1	Tinggi
115	ZU	91	0.24659	52.47	1	Tinggi

11 6	Y	73	-1.67727	33.23	2	Rendah
11 7	FB	101	1.3154	63.15	1	Tinggi
11 8	AT	93	0.46035	54.6	1	Tinggi
11 9	IKY	92	0.35347	53.53	1	Tinggi
12 0	BG	101	1.3154	63.15	1	Tinggi
12 1	PR	77	-1.24975	37.5	2	Rendah
12 2	WL	74	-1.57039	34.3	2	Rendah
12 3	DP	95	0.67412	56.74	1	Tinggi
12 4	LIC	104	1.63605	66.36	1	Tinggi
12 5	BL	98	0.99476	59.95	1	Tinggi
12 6	RA	77	-1.24975	37.5	2	Rendah
12 7	MAB	93	0.46035	54.6	1	Tinggi
12 8	WE	89	0.03283	50.33	1	Tinggi
12 9	FYH	96	0.781	57.81	1	Tinggi
13 0	KKS	93	0.46035	54.6	1	Tinggi
13 1	MED	87	-0.18093	48.19	2	Rendah
13 2	S	89	0.03283	50.33	1	Tinggi
13 3	D	84	-0.50158	44.98	2	Rendah
13 4	F	76	-1.35663	36.43	2	Rendah
13 5	KW	85	-0.3947	46.05	2	Rendah
13 6	HS	83	-0.60846	43.92	2	Rendah
13 7	TLD	89	0.03283	50.33	1	Tinggi
13 8	M	91	0.24659	52.47	1	Tinggi
13 9	I	96	0.781	57.81	1	Tinggi
14 0	T	76	-1.35663	36.43	2	Rendah